

**ASESORIA SOBRE EL ACOSO LABORAL A LOS DOCENTES ADSCRITOS AL
SINDICATO DE EDUCADORES DE SANTANDER: PRACTICA JURIDICA
SOCIAL**

JESSICA PAOLA CUADROS RIVERA

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

2017

**ASESORIA SOBRE EL ACOSO LABORAL A LOS DOCENTES ADSCRITOS AL
SINDICATO DE EDUCADORES DE SANTANDER: PRACTICA JURIDICA
SOCIAL**

JESSICA PAOLA CUADROS RIVERA

Trabajo de grado para optar al título de Abogada

DIRECTOR

JACKELINE GRANADOS FERREIRA

ABOGADA

TUTOR

REINALDO GOMEZ LUNA

ABOGADO

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

BUCARAMANGA

2017

DEDICATORIA

En primer lugar a Dios que me ha dado la vida y la salud para cumplir con cada meta propuesta.

A Luz Marina Rivera, mujer excepcional, valiente y trabajadora, que me ha enseñado que en esta vida nada me queda grande, gracias a su amor y apoyo incondicional.

A mi tía Noelva quien siempre me ha brindado una mano amiga, para soñar y forjarme como una persona muy humana, dándome como ejemplo tres de mis pilares fundamentales; quienes hoy día dedico quien soy y quien llegaré a ser.

Por ultimo a quien sin tener la obligación, aun así siempre tuvo un corazón dispuesto a actuar como esa figura paterna que en su momento tanto añoraba, un hombre lleno de carácter y nobleza.

AGRADECIMIENTOS

A mis familiares por apoyarme y motivarme en cada objetivo que me propongo, por enseñarme que no existen límites para los sueños y creer siempre en mí.

A la Universidad Industrial de Santander, por permitirme esta experiencia tan enriquecedora, llena de altas y bajas que me traen a este final, al de cumplir con el sueño de ser una profesional.

A esa amiga única e incondicional, que siempre me ha inspirado a seguir adelante y por nada del mundo rendirme, gracias a eso podemos celebrar esta felicidad juntas.

Al Sindicato de Educadores de Santander por abrirme sus puertas y brindarme el apoyo necesario para culminar mi práctica jurídica social.

A mi directora, la Dra. Jackeline Granados, por su paciencia, dedicación y asesoría para cumplir con los objetivos planteados en mi práctica jurídica.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	15
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
2. ALCANCE DEL TRABAJO.....	18
3. OBJETIVOS.....	19
3.1. OBJETIVO GENERAL	19
4. METODOLOGIA	20
4.1. DIAGNOSTICO.....	20
4.2. FUNDAMENTACIÓN	20
4.3. ATENCIÓN INDIVIDUAL DE CONSULTAS.....	20
4.4. PRODUCTO FINAL: PLEGABLE.....	21
5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	22
5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	22
5.2. RESEÑA HISTORICA.....	22
5.3. OBJETO SOCIAL	26
5.4. MISIÓN.....	28
5.5 VISIÓN	28
5.6. ORGANIGRAMA	29
6. MARCOS DE REFERENCIA	30
6.1. MARCO HISTORICO.....	30
6.1.1. Antecedentes del acoso laboral - Mobbing	30

6.1.2. Evolución jurídica de la protección al trabajador en materia de acoso en Colombia	31
6.2. MARCO TEORICO	33
6.2.1. Teoría psicológica del acoso en el ámbito laboral	33
6.2.2. Teoría del Estado Social de Derecho	35
6.2.3 Teoría de los derechos fundamentales	37
6.2.4. Derechos sociales fundamentales	39
6.2.5. La dignidad humana, teoría esencial en el desarrollo del trabajo	40
6.2.6 Principios del derecho al trabajo	41
6.3. MARCO CONCEPTUAL	43
7. ALCANCE NORMATIVO	45
7.1. MARCO LEGAL DEL ACOSO LABORAL	46
7.2. MARCO LEGAL VIGENTE EN MATERIA DE ACOSO LABORAL	47
7.2.1. Constitución Política	47
7.2.2. Código Sustantivo del Trabajo	48
7.2.3. Ley 1010 de 2006	49
7.2.3.1. Alcance normativo de la Ley 1010 de 2006	50
7.2.3.2. Definición de acoso laboral	51
7.2.3.3. Modalidades en las que se da el acoso laboral	52
7.2.3.4. Tratamiento preventivo del acoso laboral	53
7.2.3.5. Tratamiento correctivo del acoso laboral	55
7.3. MEDIDAS SANCIONATORIAS DEL ACOSO LABORAL	59
8. DESARROLLO JURISPRUDENCIAL	61
9. REFERENTE INTERNACIONAL	72

9.1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	72
9.2 EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL MOBBING	73
10. ACTIVIDADES DESARROLLADAS DURANTE LA PRÁCTICA.....	76
10.1. PRIMER INFORME DE ACTIVIDADES REALIZADAS	76
10.1.1. Actividades realizadas	78
10.1.1.1. Recepción de quejas de los docentes adscritos al sindicato	78
10.1.1.2. Atención a los afiliados, conocimiento de la problemática	79
10.2. SEGUNDO INFORME DE ACTIVIDADES REALIZADAS	86
10.2.1. Actividades realizadas	87
10.3. TERCER INFORME DE ACTIVIDADES REALIZADAS	91
10.3.1. Actividades realizadas	92
10.4. CUARTO INFORME DE ACTIVIDADES REALIZADAS	96
10.4.1. Actividades realizadas	97
11. CONCLUSIONES	103
12. RECOMENDACIONES.....	105
13. CRONOGRAMA	106
BIBLIOGRAFIA.....	108
ANEXOS.....	113

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Análisis jurisprudencial sentencia c-898/06.....	61
Tabla 2: Análisis jurisprudencial sentencia c-780/07.....	62
Tabla 3: Análisis jurisprudencial sentencia c-282/07.....	64
Tabla 4: Análisis jurisprudencial sentencia 1131-12.....	67
Tabla 5: Análisis jurisprudencial sentencia 0469-11.....	69
Tabla 6: Análisis jurisprudencial sentencia t-53104/2011.....	70
Tabla 7: Asesoría jurídica y elaboración de documentos para la protección de los derechos fundamentales, de los docentes, primer mes.	80
Tabla 8: Asesoría y elaboración de documentos para la protección de los derechos fundamentales, de los docentes, segundo mes.	87
Tabla 9: Asesoría jurídica y elaboración de documentos para la protección de los derechos fundamentales, de los docentes, tercer mes.	93
Tabla 10: Asesoría jurídica y elaboración de documentos para la protección de los derechos fundamentales, de los docentes, cuarto mes.	98

LISTA DE IMÁGENES

Imagen 1: ORGANIGRAMA SES.....29

ANEXOS

ANEXO A. PLEGABLES DE COMITÉ DE CONVIVENCIA	113
ANEXO B. PLEGABLES DE ACOSO LABORAL	115

RESUMEN

TITULO: ASESORIA SOBRE EL ACOSO LABORAL A LOS DOCENTES ADSCRITOS AL SINDICATO DE EDUCADORES DE SANTANDER: PRACTICA JURIDICA SOCIAL.*

AUTORA: JESSICA PAOLA CUADROS RIVERA.**

PALABRAS CLAVES: Sindicato de Educadores de Santander, acoso laboral, derechos fundamentales, docentes, comité de convivencia laboral.

DESCRIPCION:

La presente práctica jurídica social, tuvo desarrollo en el Sindicato de Educadores de Santander, particularmente se abordó todo lo relacionado con el tema de acoso laboral, el cual, se genera en algunos casos sobre los docentes adscritos a la entidad.

Se recibieron quejas y se proyectaron tutelas, en aras de proteger los derechos fundamentales de los docentes, a través de mecanismos constitucionales, tales como: derechos de petición, tutelas, impugnaciones e incidentes de desacatos, de igual manera, solicitudes de traslado, inconformidades de calificaciones de pérdida de capacidad laboral. En este periodo se desarrollaron los objetivos trazados, como el del análisis del contexto histórico y desarrollo jurisprudencial del acoso laboral, con el fin de realizar la entrega de un plegable informativo, que posteriormente será debidamente transmitido, socializado a los docentes adscritos al sindicato y hará parte del consultorio jurídico de la organización.

De la práctica realizada se pudo concluir que los derechos más vulnerados de los docentes, son los referentes a salud, en cuanto a la prestación del servicio, la entrega de medicamentos, y autorizaciones de exámenes. Igualmente se obtuvo como resultado que existía un claro desconocimiento de los mecanismos de protección judicial y constitucional con los que cuentan para hacer exigibles sus derechos. Además se logró establecer un precedente en el consultorio jurídico del sindicato al estudiar y orientar sobre posibles situaciones de acoso laboral.

* Trabajo de grado

* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Dr Jackeline Granados Ferreira . Abogada

ABSTRACT

TITLE: ADVICE ON WORK HARASSMENT (MOBBING) TO TEACHERS SUBMITTED TO THE SYNDICATE OF EDUCATORS OF SANTANDER: LEGAL SOCIAL PRACTICE*

AUTHOR: JESSICA PAOLA CUADROS RIVERA.**

KEY WORDS: Syndicate of Educators of Santander, workplace harassment (mobbing), fundamental rights, teachers, work coexistence committee.

DESCRIPTION:

The present legal social practice took place in the Syndicate of Educators of Santander. Particularity it covers all aspects related with workplace harassment topic (mobbing) which has generated some cases on teachers attached to the entity.

Complaints were received and guardianships were designed to protect the fundamental rights of teachers, through constitutional mechanisms such as: Rights of petition, guardianships, challenges in incidents of contempt, likewise, requests for transfer, disconformity of qualifications or loss of work skills. In this period they developed the objectives outlined, such as the analysis of the historical context and jurisprudential development of workplace harassment (mobbing), in order to deliver a collaborative information, which will later be duly transmitted, socialized to the teachers attached to the syndicate and will be part of the Legal office of the organization.

From the developed practice has conclude that the most violated right to the teachers, are those referring to health. As for the legal provision of the service, the delivery of medicines and authorization of examinations. It was also obtained as a result that there was a clear ignorance of the mechanisms of judicial and constitutional protection with which they have to make their rights enforceable. In addition, a precedent was achieved in the Legal Consultation of the Syndicate when studying and advising on possible situations of workplace harassment.

* Work Degree

** Faculty of human Sciences, School of Law and Politics Sciences. Director. Jackeline Granados Ferreira. Lawyer.

INTRODUCCIÓN

La práctica Jurídica se desarrolló en El Sindicato de los Trabajadores del Sector Educativo de Santander, SES, en el marco del consultorio jurídico, el cual se encarga de realizar asistencia y asesoría jurídica a los trabajadores del sector educativo, la cual tuvo una duración de cuatro meses.

Se iniciaron las actividades programadas según el cronograma establecido encaminado a la orientación jurídica a los docentes adscritos al Sindicato de los trabajadores del sector educativo de Santander, y en especial a la prevención del acoso laboral. El primer mes de práctica, se inició con un análisis y un estudio del contexto histórico, alcance normativo y desarrollo jurisprudencial del tema propuesto, lo anterior con el fin de obtener el conocimiento necesario para brindar asistencia jurídica a los docentes adscritos al sindicato. Posteriormente, diseñó y elaboró un plegable informativo en el que se identificaron y evidenciaron los principales aspectos del tema estudiado.

El servicio de atención y asesoría jurídica estuvo enfocado en temas relacionados con el acoso laboral, sin embargo dada la diversidad de consultas recibidas se realizaron múltiples asesorías en distintas áreas del derecho, principalmente se desplegaron acciones constitucionales como derechos de petición y acciones de tutela.

Con el fin de evidenciar lo descrito anteriormente se entregaron informes mensuales al director de la práctica asignado por la Universidad Industrial de Santander, previamente evaluados por el tutor que designó la organización sindical.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Sindicato de los Trabajadores del Sector Educativo de Santander, SES, es una organización gremial de primer grado, cuya función principal es velar por la defensa de la educación pública, las condiciones laborales, la promoción y prevención de los derechos y deberes, el amparo y el respeto por los derechos humanos de los trabajadores que laboren en el sector educativo del Departamento de Santander.

En procura de la salvaguarda de los derechos de los trabajadores del sector docente, el SES cuenta con un consultorio jurídico, el cual se encarga de realizar asistencia y asesoramiento jurídico a los trabajadores del sector educativo. Programa que ha recibido a un sin número de docentes que acuden en procura de buscar una solución a sus problemas de carácter jurídico.

En las consultas que se reciben por parte de la comunidad docente, se ha evidenciado una tendencia relacionada con el padecimiento por parte de los docentes de acoso laboral, situación que ha generado una grave preocupación por parte de las directivas sindicales, pues si bien se ha acompañado a los docentes en la elaboración de múltiples acciones constitucionales , y se ha brindado amplia asesoría, no se ha realizado una clara difusión de las conductas que representan acoso laboral, y los mecanismos legales de prevención, corrección y sanción de esta conducta que afecta día a día a los trabajadores de todos los sectores del país.

Dado que la planta de personal no cuenta con suficiente formación jurídica y a la gran afluencia de usuarios solicitando atención jurídica, se hace necesario la realización de la práctica jurídico social, la cual tiene como objetivo principal efectuar un acompañamiento y asesoría jurídica a los docentes adscritos al Sindicato de los trabajadores del sector educativo de Santander, encaminado a la orientación de sus

derechos y en especial a la prevención del acoso laboral y la elaboración un plegable informativo el cual permita a todos los docentes del Sindicato de Educadores de Santander evidenciar e identificar si están siendo víctimas de acoso laboral y cuáles son los derechos y mecanismos jurídicos que los protegen.

Además, con el transcurso del desarrollo de la práctica jurídico-social se pretende conocer, cuántos casos se encuentran reportados en los archivos del consultorio jurídico del SES a causa de acoso laboral y las modalidades más frecuentes, para brindar asesoría de manera eficiente y conforme a lo dispuesto en la ley 1010 de 2006 sobre los métodos de prevención, corrección y sanción del acoso laboral.

2. ALCANCE DEL TRABAJO

Los resultados que se pretenden obtener con la realización de la práctica jurídico-social en el SES, es elaborar un plegable pedagógico, donde se le informará a los docentes y beneficiarios del el sindicato de los trabajadores del Sector Educativo de Santander, que consideren necesario y pertinente recibir asesoría sobre; la afectación de sus derechos en el ejercicio de su profesión cuando son víctimas o posibles víctimas de acoso laboral.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Efectuar un acompañamiento y asesoría jurídica a los docentes adscritos al Sindicato de los trabajadores del sector educativo de Santander, encaminado a la orientación de sus derechos y en especial a la prevención del acoso laboral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Realizar asesorías en temas relacionados con el acoso laboral al personal docente, y directivo docente adscrito al Sindicato de Educadores de Santander (SES).
- Realizar un análisis y un estudio del contexto histórico, alcance normativo y desarrollo jurisprudencial del tema propuesto.
- Diseñar y elaborar un plegable informativo el cual permita a todos los docentes adscritos al Sindicato de Educadores de Santander en donde se evidencie e identifique si están siendo víctimas de acoso laboral y cuáles son los derechos que los protegen.

4. METODOLOGIA

La metodología a desarrollar, tendrá en cuenta los problemas de acoso laboral en situaciones en las que los trabajadores del sector educativo adscritos al SES se vean involucrados, la cual se desarrollará de la siguiente manera:

4.1. DIAGNOSTICO

Mediante la comunicación con los beneficiarios del consultorio jurídico del SES, se intentará detectar cual es el problema por el cual acuden, en busca de una posible solución y así analizar, si dicho problema se enmarca dentro del tema de acoso laboral, en donde, se entregará un plegable informativo explicando los aspectos más significativos sobre el acoso laboral en Colombia.

4.2. FUNDAMENTACIÓN

Con base en el resultado del diagnóstico se profundizara en temas específicos tanto en la legislación colombiana como en los alcances jurisprudenciales, para que así exista una eficaz solución a los problemas planteados por los usuarios que llegan al consultorio Jurídico que pertenece al S.E.S, y en donde será respondido adecuada y oportunamente por parte de nosotros practicantes de derecho que funcionaremos como asesores jurídicos.

4.3. ATENCIÓN INDIVIDUAL DE CONSULTAS

Durante los cuatro meses en el desarrollo de la práctica jurídico social se fijará horarios, formas de comunicación y procedimientos para atender las consultas de docentes de diferentes entidades territoriales escuchando al usuario que acude al consultorio Jurídico e identificando el problema para llegar a la solución jurídica.

4.4. PRODUCTO FINAL: PLEGABLE

Después de haber realizado la asesoría jurídica a los problemas planteados, se entregará a la empresa un plegable informativo acerca del tema de acoso laboral, las causas, medidas preventivas, sancionatorias y tramite que se debe realizar para solucionarlo.

5. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La organización sin ánimo de lucro, en la cual llevare a cabo mi práctica jurídico-social, recibe el nombre de: SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO DE SANTANDER (S.E.S). Esta entidad, está compuesta de manera orgánica; la cual funciona de la mano, con las Constitución Política, Código Sustantivo del Trabajo y demás ayudas en la materia de laboral y seguridad social.

El sindicato, está conformado por los trabajadores de la educación que desempeñen labores en el Departamento de Santander a nivel Docente y/o administrativo¹.

5.2. RESEÑA HISTORICA

La Federación Colombiana de Educadores -FECODE, se funda el 24 de marzo de 1.959 y es reconocida por el Ministerio de Protección Social, según Resolución No 01204 del 6 de Agosto de 1.962², en la cual se agrupan a todos docentes, que prestan sus servicios en la educación pública en Colombia. Son 33 sindicatos regionales y uno nacional; con los cuales se integra la estructura federativa. Dicha entidad, surge a través de un proceso de fusión de sindicatos nacionales, de niveles de enseñanza y regionales. Su Comité Ejecutivo es elegido por voto directo y democrático de docentes afiliados que lo conforman.

¹ COLOMBIA. SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO DE SANTANDER. Estatutos SES Aprobados En Asamblea General (27 de febrero de 2015) Capitulo primero. Artículo 1.

² FEDERACIÓN COLOMBIANA DE TRABAJADORES DE LA EDUCACION. Nuestra Historia: La Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación. [En línea]. Quienes Somos. Bogotá D.C. (Recuperado en 14 de julio de 2017.) Disponible en <https://www.fecode.edu.co/index.php/quienes-somos/historia>

Siendo esta, una organización sindical gremial de segundo grado, pluralista, filial de la central unitaria de trabajadores CUT (somos cerca del 50% del total de afiliados la central), con una cobertura de estimado de 270.000 docentes afiliados, de los casi 312.000 docentes en todo el país al servicio del Estado. Cotidianamente el magisterio interactúa con más de millones de niños, niñas y jóvenes. E indirectamente con cerca de 7 millones de padres y madres de familia.

Además, FECODE ha llevado a cabo, numerosas actividades para mejorar las condiciones de vida y trabajo de sus afiliados. Producto de ello, se puede mencionar el Estatuto Docente (Decreto 2277 de 1.979³), los aportes importantes a la Ley general de Educación (Ley 115 de 1.994), las luchas por el salario profesional y en general, disputas por una carrera docente digna. Importantes controversias que se han desarrollado al lado de los sectores sociales y populares; en contra de nuestro sistema político actual (neoliberal) y las políticas de gobierno, contra los intereses de los trabajadores y el pueblo colombiano en general.

FECODE trabaja y lucha en la actualidad: Por la dignidad de los y las docentes, por garantías para la carrera docente, por el fortalecimiento de los sindicatos y la proyección social del movimiento sindical. Con estos fundamentos, el actual Comité Ejecutivo nacional se propone los siguientes objetivos:

- Formular un nuevo proyecto sindical y pedagógico, como estrategia político-pedagógica de los educadores que permita fortalecer ideológicamente y determine la activación de la movilización, desarrollo un nuevo esquema táctico que redunde en acciones efectivas al lado de la comunidad educativo.

³ COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA. Decreto 2277 (14, septiembre, 1979) por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1979.

- Dar respuesta a las demandas objetivas de los afiliados, articulando los intereses de la base y dirección, diseñando consensuadamente nuevas estrategias, recuperando la iniciativa frente al Estado y la sociedad, asumiendo la dinámica política y social como líderes de la comunidad para abanderar en su entorno social el trabajo cívico, cultural y popular y construir convivencia y ciudadanía; todo ello, en un diseño de nuestras actividades en términos de un PLAN DE TRABAJO COLECTIVO, que rebase el coyunturalismo, el gremialismo y supere el reflujo sindical.
- Construir a partir de un diagnóstico; una estrategia amplia de comunicación que potencie las fortalezas, convierta las debilidades en puntos fuertes y determine las funciones, las estructuras y las necesidades técnicas y operativas de la oficina de prensa y comunicaciones.
- Posicionar a FECODE, como la organización que defiende la educación pública y reivindica su gratuidad y calidad, la equidad social, la paz y las oportunidades para todos y lucha por la dignificación profesional de los maestros y el desarrollo científico, cultural y económico de la nación.
- Fortalecer los sindicatos departamentales del magisterio y la federación, en dirección al Sindicato Único de los Trabajos de la Educación SUTEC; promocionando la afiliación sindical, la educación y la formación sindical y política de los educadores, como también la investigación desde la Escuela, de modo que contribuya a la unidad sindical.
- Impulsar la conformación y el funcionamiento de las escuelas sindicales departamentales, con criterios amplios y con base en la democracia Sindical, que

vincule a todos los afiliados a los sindicatos, a todos los federados y a las distintas corrientes sindicales.

- Construir la Red Nacional de los Derechos Humanos de FECODE; fundamentada en la programación y realización de seminarios y talleres regionales sobre los derechos humanos.
- Establecer y fortalecer las relaciones internacionales de carácter profesional con organizaciones de docentes del sector de la educación y otras organizaciones sindicales.

Los anteriores objetivos están encaminados hacia el desarrollo de los siguientes ejes: lograr el estatuto de la profesión docente, defensa del régimen prestacional especial, impulsar la ley estatutaria de la educación, lograr la ley de la salud que mantenga y fortalezca nuestras condiciones de régimen especial, reivindicar la negociación colectiva y la presentación de pliego de peticiones, luchar por el proyecto educativo pedagógico alternativo, impulsar la constitución del Sindicato Único de los Trabajadores de la Educación en Colombia –SUTEC.

Ahora bien, en tratándose particularmente del SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO DE SANTANDER (S.E.S), el cual hace parte de integral de FECODE como filial, en el departamento de Santander y prestando servicios dentro del mismo, desde el 26 de febrero de 2.005, y cuyos estatutos fueron aprobados por el Ministerio de la Protección Social, según resolución No. E.0269 del 15 de abril del 2.005,⁴ siendo estos, el punto de inicio legal del sindicato y de su normativa interna.

⁴ Estatuto S.E.S. Op. Cit. parte final, página 32.

“El cual tiene como misión: *la defensa de la educación pública, las condiciones laborales, prestaciones y de carrera del magisterio, así como la promoción, prevención y respeto de los derechos humanos no solo de sus asociados sino de la comunidad en general*⁶. Complementado esto su visión, la cual: *se proyecta como la organización sindical más sólida, organizada, eficiente y eficaz de los trabajadores de la educación en el departamento y con un reconocimiento de sus potencialidades y fortalezas a nivel nacional e internacional y en el corto y mediano plazo incidirá en el campo político, cultural y social en procura de alcanzar la equidad y el equilibrio social*⁶.

5.3. OBJETO SOCIAL

Los objetivos del S.E.S. son en manera genérica: *la defensa de la Educación pública gratuita y con calidad para el pueblo santandereano y colombiano, así como la defensa de los derechos prestacionales, salariales y de carrera del magisterio, buscando siempre la dignificación y profesionalización de los trabajadores de la cultura, entendiendo que su labor es el eje del desarrollo de la persona como individuo y del colectivo social*⁷.

Además de asociar a la a los docentes, administrativo-docentes y superiores jerárquicos, el S.E.S. tiene como principios y metas, los siguientes: *Respetar la*

⁶ SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO DE SANTANDER. Misión. [En línea]. Organización. Bogotá D.C. (Recuperado en 14 de julio de 2017.) Disponible en <http://www.sinedusa.org/web/index.php?ida=32&idb=68&idc=0>

⁷ SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO DE SANTANDER. Objeto Social. [En línea]. Organización. Bogotá D.C. (Recuperado en 14 de julio de 2017.) Disponible en <http://www.sinedusa.org/web/index.php?ida=32&idb=68&idc=0>

pluralidad política e ideológica de los trabajadores de la educación, así como lograr para ellos y su familia mejores condiciones de vida con justicia social, luchar porque el sistema educativo nacional, verdaderamente corresponda con las necesidades del desarrollo económico, político, social y cultural del país, respetar la autonomía regional y contribuirá la unidad nacional, fomentar el respeto a la vida, el cumplimiento de los derechos humanos, la promoción de la solidaridad nacional e internacional y demás valores democráticos, defender la carrera docente y administrativa y las leyes que beneficien a la educación pública y propugnar dignificación de los trabajadores de la educación, propender por el mejoramiento de la calidad de la educación, la defensa de la educación pública para que se le garantice el acceso a ella en forma gratuita y obligatoria para todos los colombianos, promover la participación de los trabajadores de la educación en programas laborales, profesionales, sociales, culturales que los actualice y mejoren su capacidad laboral y profesional, defender la educación bilingüe para etnias, respetando y estimulando sus manifestaciones culturales, defender activamente los derechos de todos los miembros de la comunidad educativa y propugnar por su integración, impulsar el establecimiento de relaciones nacionales e internacionales, para favorecer la unidad gremial, las relaciones sociopolíticas y el intercambio cultural, impulsar el ejercicio de la autonomía escolar y el desarrollo del movimiento pedagógico para lograr la construcción de una auténtica escuela democrática, propender por la unificación de los trabajadores, y su integración con la ciencia y la cultura, defendiendo sus derechos laborales, sociales y profesionales, propender por la autonomía y la unidad sindical tanto del sector educativo como de los trabajadores en general, lograr mejores condiciones de trabajo, formación y actualización profesional, así como avanzar en la conquista de estímulos y garantías para el sector educativo, impulsar el fortalecimiento y mejoramiento del sistema educativo, promover y orientar la participación de la sociedad en el mismo, impulsar los planes de vivienda para los trabajadores de la educación, impulsar y desarrollar programas de comunicación que permitan una relación ágil e información oportuna entre la dirección del S.E.S., sus afiliados, FECODE, otras organización sociales y

la opinión pública, fomentar la creación y participación en instituciones de economía solidaria y empresas sociales que beneficien a los educadores y trabajadores de la educación, permanecer en contacto con los Padres de Familia para que éstos se integren a la escuela, como un factor importante de la educación y por último contribuir al desarrollo económico, político y social del departamento de Santander y poseer los bienes muebles e inmuebles que se requieran para estos propósitos⁸.

5.4. MISIÓN

El Sindicato de Educadores de Santander, S.E.S., como organización gremial que aglutina a todos los trabajadores de la educación, tiene como misión la defensa de la educación pública, las condiciones laborales, prestaciones y de carrera del magisterio, así como la promoción, prevención y respeto de los derechos humanos no solo de sus asociados sino de la comunidad en general.⁹

5.5 VISIÓN

El Sindicato de los Trabajadores del Sector Educativo de Santander, S.E.S., se proyecta como la organización sindical más sólida, organizada, eficiente y eficaz de los trabajadores de la educación en el departamento y con un reconocimiento de sus potencialidades y fortalezas a nivel nacional e internacional y en el corto y mediano plazo incidirá en el campo político, cultural y social en procura de alcanzar la equidad y el equilibrio social.¹⁰

⁸ *Ibíd.*

⁹ SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO DE SANTANDER. Misión. [En línea]. Organización. Bogotá D.C. (Recuperado en 14 de julio de 2017.) Disponible en <http://www.sinedusa.org/web/index.php?ida=32&idb=68&idc=0>

¹⁰ SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO DE SANTANDER. Visión. [En línea]. Organización. Bogotá D.C. (Recuperado en 14 de julio de 2017.) Disponible en <http://www.sinedusa.org/web/index.php?ida=32&idb=68&idc=0>

6. MARCOS DE REFERENCIA

6.1. MARCO HISTORICO

Durante el desarrollo de la práctica jurídico social que se llevará a cabo en el Sindicato de Educadores de Santander, es necesario tener conocimiento de la legislación en el ámbito laboral sobre el acoso laboral, ya que es la base fundamental establecer y conocer la normatividad actual vigente que rige el acoso laboral en las situaciones jurídico legales que se llevaran a cabo dentro de esta entidad.

6.1.1. Antecedentes del acoso laboral - Mobbing: El psicólogo sueco HEINZ LEYMANN¹¹ en la década de 1980, lidero investigaciones sobre el acoso moral en el trabajo, a partir de los enfoques clínicos de la psicología; el acoso laboral también llamado como Mobbing, palabra traducida al español como "hostigar, acosar, acorralar", es interpretada como un menoscabo a la "dignidad humana", este doctrinarte europeo LEYMANN, determino el acoso en el modo de trato entre las personas en el ámbito laboral, dichas acciones son ejercidas por una o varias personas encadenando actuaciones hostiles de hostigamiento, hacia un tercero.

En 1993, Suecia el primer país de la Unión europea expidió una legislación nacional para prevenir el acoso moral en el trabajo; mediante 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

¹¹ LEYMANN, Heinz. Estudio realizado por el Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional de Estocolmo. [En Línea]. EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL. España. Universidad de Jaume. 2002. (Recuperado el 09 de julio de 2017) Disponible en <http://www.ccoo.uji.es/documents/css/2002/mobbing.htm>

Mobbing”¹². Francia por su parte, en el año 2002 con la ley de modernización social, incorpora un capítulo sobre el acoso laboral en el trabajo, donde lo define como la reiteración de conductas humillantes y hostigadoras. Posteriormente, Bélgica previene la violencia laboral con la ley del 12 de junio de 2002.

En Colombia, el acoso laboral no tuvo antecedentes legislativos, la Constitución Política de 1991, el Código Sustantivo el Trabajo, los decretos 1832 y 1295 de 1994, el Código Disciplinario, y los pronunciamientos de la Corte Constitucional, han ido estableciendo directrices y conceptos relativos al respeto a los derechos fundamentales, al trabajo y a la dignidad humana.

6.1.2. Evolución jurídica de la protección al trabajador en materia de acoso en Colombia: En relación a la evolución jurídica de la protección que se ha dado a los trabajadores en Colombia en materia de acoso, cabe destacar en primera media una norma que si bien no contemplaba de forma directa el acoso laboral como concepto (pues data de un tiempo en que el concepto ni siquiera había sido significado por los teóricos europeos) si determina de una u otra forma una garantía a la situación de salud del trabajador. Así el decreto 2351 de 1965 en su artículo 7 estableció:

“como justa causa de despido todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo y es justa causa de retiro del trabajador todo acto de violencia malos tratamientos o amenazas graves infringidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los

¹² MOTA CARDENAS, Fernando; El acoso laboral en Colombia. [en línea] Colombia, publicaciones libertadores, ISSN 1909 5759. Pag.3. (Recuperado en 13 de julio de 2017). Disponible en <http://publicaciones.libertadores.edu.co/index.php/Vialuris/article/viewFile/6/127>

*parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este*¹³

En el año 1965 este decreto dio el primer paso para una normatividad que sancionara o trajera consigo una consecuencia jurídica clara, a las personas que cometieran conductas que afectaran la salud de los trabajadores o los miembros de su familia, ampliando incluso esta protección los miembros de la familia del trabajador, sin embargo, como problemática principal de esta normatividad, se tiene la limitación a los actos de violencia, dejando por fuera de su protección actos que puede cometer el empleador y que pueden llegar a tener consecuencias morales o psicológicas en el trabajador, y por tanto no se puede hablar en sí de una protección frente a lo que puede llamarse acoso laboral.

Luego el Código Único Disciplinario (ley 734 de 2002) en el año 2002 contempla como derecho del servidor público el recibir *tratamiento cortes*, esta ley toca temas un poco más relacionados con los derechos del trabajador como tal y dirigidos a la prevención del acoso moral; además la ley dice que al pie de la letra que esto deberá verse con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas, y deber del mismo el tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio, además de ello prohíbe imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes, con estas disposiciones legales este Código Único Disciplinario constituía la norma jurídica más acercada a la prevención del acoso en materia laboral más concretamente al de persecución laboral, que con posterioridad en la ley 1010 del 2006 se hablaría.

Fue así, como se fue gestando y positivando poco a poco el acoso laboral, hasta llegar al 2006, en donde se promulgo una la ley en Colombia que conceptualiza y

¹³ COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 2351 (4, septiembre, 1965) Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C. No 31.754, 17 de septiembre de 1965 Obtenido de http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2351_1965.htm

desarrolla el acoso laboral de manera amplia, esta es la ley 1010 del 23 de enero del año 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”*, evidenciándose finalmente una clara expresión de la preocupación del Estado colombiano y del pueblo como tal, por la problemática de la violencia (moral y física) a que son sometidos muchos de los trabajadores en la actualidad, en este sentido el legislador colombiano por medio de esta norma definió el acoso laboral y tomó una serie de medidas tendientes a prevenirlo, corregirlo, sancionarlo y en general contrarrestarlo.

6.2. MARCO TEORICO

Con el objetivo de crear un cuerpo unificado de criterios que ayudar a comprender y analizar el tema propuesto en el desarrollo de la presente práctica jurídica, se tomaron como principales teorías aquellas que conceptualizaron por primera vez el acoso como problemática en el ámbito del trabajo, así como las teorías que desarrollan ampliamente las funciones del Estado Social de Derecho y el papel que juega este en relación a la promoción y protección del trabajo como un derecho fundamental de orden social.

En este sentido, las teorías que se desarrollaron en el presente trabajo se expondrán del siguiente modo:

6.2.1. Teoría psicológica del acoso en el ámbito laboral: El acoso como problemática de los trabajadores fue tomado por primera vez como teoría desde un punto de vista conceptual por el psicólogo Alemán HEINZ LEYMANN, quien llamó a este fenómeno MOBBING, buscando redefinir las relaciones interpersonales, específicamente en el campo laboral, este término proviene del inglés *to mob*: que significa atacar, asaltar, como sinónimo de Psicoterror ejercido en el lugar de trabajo.

Esta clase de conductas también fue estudiada por teóricos ingleses redefiniendo el término como BULLYNG¹⁴, ampliando su aplicación y alcance a muchos otros ámbitos sociales como el problema de los jóvenes en las escuelas. Esto nos ayuda a entender que este concepto que ahora ha estado tan de moda, y que se ha tratado fuertemente en la juventud realmente nació como problemática de los trabajadores, y es a ellos a quien hoy día la ley tiene que buscar proteger y garantizar un entorno saludable y digno para el desarrollo de su actividad.

Los primeros estudios psicológicos sobre el acoso laboral o “*mobbing*” o “*bullying*” datan de la década de los ochenta. Sobre el particular, Heinz Leymann, estudioso de la materia, sostuvo que acoso laboral es:

*“una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, acabar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.”*¹⁵

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

¹⁴ RIVAS SANCHEZ, Luis Jose. *Mobbing: Terrorismo Psicológico en el trabajo*. España: Ed Entrelíneas editores. 2003. Pag 50

¹⁵ LEYMAN H. Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (“*Mobbing*”) en el trabajo. *European Journal of work and organizational psychology*. 1996, 5 (2): 165-184.

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

En cuanto a los detonantes o formas de del acoso laboral este tiene dos tipos de modalidades, en primera medida una presión que ejerce el empleador sobre el trabajador contratado a término indefinido para despedirlo y evitar la jubilación o en el trabajador a término definido por la inseguridad o debilidad de su contrato que muchas veces deviene de bolsas de empleo, y una segunda modalidad que tiene que ver el ánimo o la intención del acosador laborar en particular, considerado como individuo y su pensamiento al momento de acosar¹⁶ esto es el fin, la finalidad del acosador, ya que en la mayoría de los casos sino en todos es la de despedir al trabajador.

6.2.2. Teoría del Estado Social de Derecho. Uno de los conceptos de la teoría jurídica constitucional que más ha abarcado la atención de teóricos y expertos ha sido el Estado Social de Derecho, lo anterior, de acuerdo a una notoria insuficiencia del Estado de derecho para hacer realidad el principio formalmente consagrado de la igualdad, pues el legislador no tiene en cuenta, dentro de tal Estado, las relaciones sociales de poder, convirtiendo así el derecho en una expresión de los más fuertes.

Por el contrario, el Estado social de derecho ha de proponerse favorecer la igualdad social real, es decir, que con ello se proponente como principal objetivo cumplir con la obligación de proteger derechos de orden social, como el derecho al trabajo, la seguridad social, la vivienda, la educación, la salud, y la protección especial de ciertos miembros de la sociedad que por su condición histórica y estructural se han

¹⁶ ROJO, José Vicente y CERVERA Ana maría. El mobbing o acoso laboral. España: Ed tebar. 2005. Pag 70

visto desprovistos de protección institucional como la mujer, los adultos mayores, los jóvenes, etc.

La aplicación de este tipo de Estado puede decirse que comprende principios como el de la dignidad humana, el libre desarrollo de la personalidad, derecho a la vida y la integridad personal, igualdad, prohibición de toda discriminación, protección del matrimonio y de la familia, derecho a la vivienda, a la educación, obligación social de la propiedad, derecho a un ambiente sano, derecho a la cultura y muy importante para el desarrollo de la presente práctica jurídica, el derecho al trabajo.

En relación a los principales elementos de este tipo de Estado, puede obtenerse por el acertado resumen que propone katz, señalando tales elementos así:

“1. obligación de establecer condiciones de vida soportables, estándares mínimos para toda la sociedad o mínimo existencial. 2. Seguridad social (seguro social, código de asistencia). 3. Igualdad social (igualdad de oportunidades, protección a los socialmente débiles). La igualdad no es un principio absoluto, se refiere a un tratamiento favorable a los socialmente desfavorecidos y, en todo caso, igualdad de “chances”. 4. Equidad social, o sea la eliminación de abusos originados en el poder económico o en relaciones personales de dependencia. El Estado social “penetra todos los derechos fundamentales”. 5. Sistema jurídico público de indemnizaciones en el caso de intervenciones del Estado en los derechos de los individuos. 6. Igualmente debe haber un comportamiento social justo del individuo frente al Estado, lo que implica un sentido responsable de la propiedad, cooperación proporcional a las necesidades financieras y subsidiaridad del derecho social.”¹⁷

En este orden de ideas, se puede concluir que el Estado Social de derecho es la forma de organización jurídico - política de una nación en la que lo primordial son

¹⁷ ALFRED KATZ. Staatsrecht, C.f. Müller, Heidelberg, 1987

las personas, no solo individualmente consideradas, sino sobre todo, entendidas como grupo social partiendo del respeto a la dignidad humana, al trabajo y a la solidaridad de las personas que integran la nación, teniendo como propósito la consecución de la igualdad material.

6.2.3 Teoría de los derechos fundamentales: La conocida teoría de los derechos fundamentales, abordada por múltiples autores, pero vinculada principalmente al teórico alemán Robert Alexy, señala la existencia de una serie de derechos que están dirigidos a materializar la dignidad humana que cuentan con un mecanismo jurisdiccional para hacerse exigibles directamente con la aplicación de la constitución política.

Robert Alexy, en su libro *teoría de los derechos fundamentales*, realiza una actividad de distinción y clasificación de este tipo de derechos, en la que señala la existencia de unos derechos fundamentales expuestos y otros adscritos.

“Las normas de derecho fundamental expuestas son aquéllas directamente establecidas por las disposiciones de la Ley Fundamental (lo equivalente a la Constitución) alemana, (artículos 1 a 9, 20 párrafo 4, 33, 38, 101, 103 y 104) (p. 65). Además existen normas de derecho fundamental que no están establecidas directamente por el texto constitucional, sino que más bien están adscritas a las normas expuestas. Estas normas adscritas son aquellas para cuya adscripción a una norma de derecho fundamental expresa es posible dar una fundamentación ius-fundamental (lógicamente) correcta.”¹⁸

De lo anterior se puede concluir que los derechos fundamentales, no son solo aquellos que están nominados como tal en la Constitución Política, sino que pueden ser desarrollados a partir de una interpretación y teorización argumentativa constitucional, ya sea partiendo de la materialización de la dignidad humana, como

¹⁸ ALEXY, Robert, *Teoría de los derechos fundamentales*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1993.

también partiendo de la judicialización de los mecanismos que brindan protección a tal derecho.

Además de ello, el autor señala que una norma de derecho fundamental, según su estructura puede ser principio o regla, refiriendo lo siguiente:

“Los principios son normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas existentes. Por lo tanto los principios son mandatos de optimización. En cambio, las reglas son normas que sólo pueden ser cumplidas o no. Si una regla es válida, entonces hay que hacer exactamente lo que ella exige. Por tanto, las reglas contienen determinaciones en el ámbito de lo posible, tanto en lo fáctico como en lo jurídico”¹⁹

Según esta concepción de los derechos fundamentales, podemos señalar claramente la existencia de unos derechos que el Estado está obligado a garantizar por su carácter de regla, y que deben ser protegidos inmediatamente por tal naturaleza, estos derechos son los señalados por la doctrina constitucional como los derechos fundamentales asistenciales.

Así mismo, de acuerdo a lo teorizado por Alexy, también existen una serie de derechos que por su carácter de principios requieren de unas condiciones jurídicas, políticas y económicas determinadas para que se pueda brindar su protección, es decir, derechos de carácter prestacional como lo son los derechos de orden social como el derecho a la educación, a la vivienda y al trabajo.

Finalmente, cabe señalar que teoría de Alexy ha contribuido decisivamente en la creación y fundamentación la propia jurisprudencia, la construcción del precedente judicial vinculante, la fundamentación de los derechos como principios, las formas de resolver las tensiones entre derechos fundamentales y la comprensión de los conceptos jurídicos relacionados a la teoría constitucional.

¹⁹ *Ibíd.*

En las jurisdicciones constitucional, la obra de Alexy ha sido citada en sustento de distintas posiciones de tal órgano durante la resolución de conflictos legales, así se pueden destacar las sentencias C-022/96 (estructura del derecho a la igualdad); C-355/06 (protección de la libertad para realizar la dignidad); T-597/07 (justificaciones de las decisiones judiciales); C-154/96 (igualdad); T-570/14 y T-139/15 (dimensión objetiva de los derechos fundamentales); y T-702/09 (carácter deóntico de ciertas expresiones).

6.2.4. Derechos sociales fundamentales: Los derechos sociales de orden fundamental, son aquellos que de acuerdo a lo mencionado anteriormente, encajan en la caracterización que Robert Alexy le ha dado a esa serie de derechos que por su carácter de principios requieren de unas condiciones jurídicas, políticas y económicas determinadas para que se pueda brindar su protección, es decir, derechos de carácter prestacional como lo son los derechos de orden social como el derecho a la educación, a la vivienda y al trabajo.

Como definición de este tipo de derechos tenemos que “son obligaciones jurídicas objetivas en cabeza de los órganos legislativos o administrativos para la realización de la meta o el programa formulado en el mandato constitucional, a través de medida apropiadas cuta orientación, medida modalidades obseden en principio, a la apreciación política de los órganos en acción con ello, al proceso político.”²⁰

Cabe resaltar igualmente que el concepto de los derechos sociales fundamentales se distingue por cinco características: la norma jurídica, la obligación jurídica, la posición jurídica, el grado de importancia y el carácter general positivo.

Los derechos sociales fundamentales presentan las características de la norma jurídica, de la obligación jurídica, así como de la posición jurídica y por esto pueden ser adscritos al concepto de derechos subjetivos. Según el autor, Rodolfo Arango

²⁰ E.-W. Bockenforde, Die sozialen Grundrechte im Verdassungsgefuege, en: Bockenforde (nota 7), p. 155.

los derechos generales positivos o están establecidos explícitamente en disposiciones de derechos fundamentales, o que pueden adscribirse a una disposición de derecho fundamental, ellos pueden derivarse de obligaciones jurídicas constitucionales indirectas y que por lo menos uno de esos derechos puede justificarse correctamente en el plano constitucional, es decir, que vale como una posición jurídica iusfundamental.²¹

En este sentido, podemos resaltar uno de los derechos sociales fundamentales por excelencia, que además se constituye en uno de los principales temas desarrollados en la práctica jurídica adelantada, eso es, el derecho al trabajo, que tal y como lo señala la Corte Constitucional “es un principio fundante del Estado Social de Derecho.”²²

6.2.5. La dignidad humana, teoría esencial en el desarrollo del trabajo: La Dignidad Humana es conocida como el derecho fundamental base y estructural de nuestra carta política, pues durante todo el articulado de nuestra constitución puede verse de forma transversal la indudable incidencia de esta garantía que se basa en el reconocimiento a toda persona de ser merecedora de respeto, es decir que todos merecemos respeto sin importar cómo seamos. Al reconocer y tolerar las diferencias de cada persona, para que ésta se sienta digna y libre, se afirma la virtud y la propia dignidad del individuo, fundamentado en el respeto a cualquier otro ser.

En Colombia, que se ha estructurado como un Estado social de Derecho, la dignidad humana es prioritaria y permea no solo la garantía de condiciones de vida digna,

²¹ ARANGO RIVADENEIRA, Rodolfo. El concepto de derechos sociales fundamentales. Colombia: Legis Editores S.A. 2005. Pág. 45

²² COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia C-593 (20 de agosto de 2014) Magistrado ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. [En línea]. Bogotá D.C., expediente D-10032. (Recuperado en 14 de julio de 2017) Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/C-593-14.htm>

sino que además repercute en concepciones del trabajo como actividad humana libre, como obligación social y como derecho inalienable; derecho que lleva inmerso el derecho de igualdad ante la ley de todos los trabajadores, pues sin ninguna distinción jurídica entre estos puede garantizarse de forma directa el respeto a su condición dignas y de especial protección por causa de posición en una relación totalmente desigual frente al que tiene los medios de producción y funge como su empleador.

Esta forma de reconocimiento constitucional, hace de la dignidad humana en materia laboral, la garantía que no sólo se dignifica al hombre con su trabajo sino que además se respeta su libertad y autodeterminación, propias de todo individuo que en sí mismo y por su propia humanidad es merecedor de que se le proteja y garantice la dignidad de la cual por el simple hecho de ser humano se hace acreedor.

6.2.6 Principios del derecho al trabajo: En torno a derecho al trabajo, cabe destacar lo preceptuado en el artículo 53 de la Constitución Política Nacional, en el que se ordenó al Congreso expedir el Estatuto del Trabajo. A la fecha, dicho Estatuto no ha sido expedido por parte del Congreso. Sin embargo, el artículo 53 instituyó un conjunto de principios mínimos fundamentales en materia del trabajo.

La Corte Constitucional ha dicho que éstos principios no hacen parte aislada del Estatuto del Trabajo, sino que están ligados al mismo funcionamiento del Estado. Dice la Corte:

“Es más: son principios esenciales que también se relacionan con la organización política del Estado Social de Derecho, empeñado en "combatir las penurias económicas o sociales y las desventajas de diversos sectores, grupos o personas de la población [v.g. los trabajadores], prestándoles asistencia y protección; todo esto, a través de herramientas (como las del artículo 53 C.P.), dirigidas a la construcción de las condiciones indispensables "para asegurar a todos los

habitantes del país una vida justa dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance”²³

Lo principios que se han determinado en la carta política son los siguientes (Artículo 53 Constitución Política):

- Igualdad de oportunidades para los trabajadores.
- Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.
- Estabilidad en el empleo.
- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
- Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.
- Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.
- Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.
- Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.
- Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.
- El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales
- Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna
- La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

²³ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, C – 055 (03 de febrero de 1999) Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz. [En línea]. Bogotá D.C., Expediente D- 8274. (Recuperado en 14 de julio de 2017) Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/C-055-99.htm>

6.3. MARCO CONCEPTUAL

Con el objetivo de ofrecer calidad en algunos de los términos que fueron utilizados durante el desarrollo de la presente práctica jurídica, se relacionan los conceptos que se emplearon la referida labor en los siguientes términos:

TRABAJO: El trabajo es la actividad humana por la cual los individuos obtienen un salario y pueden cubrir sus necesidades. Requiere de tres características principales, a saber, prestación personal del servicio, salario y subordinación.

ACOSO LABORAL: Según lo establece la ley en su Artículo 2 es *“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”*²⁴

DERECHO DE PETICIÓN: es un derecho que la Constitución nacional en su artículo 23 ha concedido a los ciudadanos para que estos puedan presentar peticiones a las autoridades, para que se les suministre información sobre situaciones de interés general y/o particular. El artículo 23 contempla: *“Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales”*.²⁵

ACCIÓN DE TUTELA: Es un mecanismo de protección de los derechos constitucionales fundamentales de los habitantes del territorio colombiano. La Constitución Nacional en su artículo 86 dispuso que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un

²⁴ Ley 1010 de 2006, Diario Oficial 46160 de enero 23 de 2006. Op. Cit.

²⁵ ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia. Op. Cit., Artículo 23.

procedimiento preferente y sumario, por si misma o por quien actúe a su nombre la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de particulares en los casos previstos en la ley, siempre y cuando no proceda otro mecanismo judicial de defensa.²⁶

AGRESION: la intención de causar algún daño ya sea psicológico o físico con el fin de alterar o desequilibrar emocionalmente el estado de una persona para que esta esté sujeta a presión y decida tomar una determinación.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.²⁷

²⁶ CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Preguntas Frecuentes de Constitucionalidad. [En línea] Información al ciudadano. Bogotá D.C., (Recuperado en 14 de julio 2017) disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/secretaria/otros/Preguntas.php>

²⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 652 (30, abril, 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. [En línea] Bogotá D.C. Diario Oficial No. 48427 de mayo 11 de 2012 (Recuperado en 14 de julio de 2017) Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>

7. ALCANCE NORMATIVO

Si bien se ha relatado anteriormente que el derecho al trabajo tiene un carácter de derecho social fundamental, de carácter prestacional, también se ha dicho por parte de la Corte Constitucional que:

“Un derecho fundamental debe gozar de mecanismos de justiciabilidad ordinarios y preferiblemente también reforzados -como en el caso colombiano la acción de tutela. Sin embargo, el que un derecho no goce de tales mecanismos no significa que no sea fundamental, sino que su consagración normativa es defectuosa o incompleta.”²⁸

Para evitar tales efectos, y reconociendo que la creación de mecanismos judiciales de protección es una obligación para el legislador que se desprende de la consagración constitucional de un derecho fundamental, como lo es el derecho al trabajo y el referido derecho a la dignidad humana, se expidió en Colombia la norma reguladora del acoso laboral, la Ley 1010 de 2006, que establece un sistema de prevención, corrección y sanción del acoso en el ámbito del trabajo, propendiendo por la adopción de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Por lo tanto, para entrar a analizar el alcance normativo de la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral es necesario delimitar en un primer momento lo que podemos definir como acoso laboral desde un punto de vista teórico y también normativo, determinado el contexto dentro del cual será aplicado este concepto, además por ser un tema de una naturaleza indudablemente interdisciplinaria incluyendo no solo conceptos del derecho laboral, sino que se relaciona con elementos de orden

²⁸ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia C – 372 (12 de mayo de 2011). Magistrado Ponente Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. [En línea]. Bogotá D.C., Expediente D- 8274. (Recuperado en 14 de julio de 2017) Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/c-372-11.htm>

constitucional como el respeto y la dignidad humana y como su alteración en el campo laboral puede tener incidencias en la vida personal de los trabajadores, vinculando estas incidencias directamente a las afectaciones que puede tener en la salud psicofísica del afectado y sus repercusiones en el entorno social en que este se desarrolla.

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

Complementando lo anterior se expondrá de manera preliminar el marco legal que regula la protección al trabajador en la órbita tanto de sus derechos fundamentales, como sus derechos laborales, mostrando con ello que el Estado Colombiano reconoce el campo laboral y sus relaciones, como un espacio que puede ser muy vulnerable a la presentación de agravios en contra del trabajador, sujeto que día a día puede estar expuesto al conflicto, la presión, y la depreciación en su persona y en sus derechos.

7.1. MARCO LEGAL DEL ACOSO LABORAL

Habiendo tocado el concepto y el origen de la problemática del acoso en la población trabajadora, y dejando claro que la dignidad humana se constituye en *conditio sine qua non* se debe desarrollar la actividad del trabajo, es pertinente dejar en claro el marco legal en el que el acoso laboral ha sido protegido en Colombia, determinado así en primera medida la evolución jurídica de la protección al trabajo en esta materia para aterrizar finalmente en el marco legal vigente e imperante en esta materia en nuestro país.

7.2. MARCO LEGAL VIGENTE EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

El marco legal en Colombia está dado por normativa constitucional, legal y reglamentaria. A continuación se expondrán dichas disposiciones legales:

7.2.1. Constitución Política: Como referencia para el abordaje de la regulación del acoso laboral, la constitución refiere claramente el derecho a la dignidad humana y la aplicación de esta en el marco laboral, así en su Artículo 1, dice:

*“Colombia Es un Estado Social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.*²⁹

En Concordancia con lo anterior el Artículo 25 Amplia y fusiona la dignidad en el marco laboral, pues plantea lo siguiente:

*“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”.*³⁰

Y estableciendo los principios laborales en su Artículo 53 planteándolo de la siguiente manera:

²⁹ COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución política de Colombia (20 de julio de 1991). Por la cual se profiera la Constitución Política de Colombia. [En Línea] Bogotá D.C., Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. (Recuperado en 17 de julio de 2017) Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

³⁰ *Ibíd.*

*“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.*³¹

7.2.2. Código Sustantivo del Trabajo: En primer lugar, el Código Sustantivo del Trabajo, como norma rectora en materia laboral, determina una cláusula general de protección al trabajo así:

“ARTICULO 9o. PROTECCION AL TRABAJO. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna

³¹ Ibid.

protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones”³²

Así mismo, se determina en el mismo cuerpo normativo, una protección directa al trabajador en situaciones de violencia que pueden habilitar que el trabajador de por terminado el contrato de trabajo.

“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. (Modificado por el art. 7, Decreto 2351 de 1965): Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

B). Por parte del trabajador:

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.”³³

7.2.3. Ley 1010 de 2006: La ley de acoso laboral, como es conocida, reitera desde su artículo 1 la enfática protección que debe ser protegida transversalmente en todos los apartados de la norma, contribuyendo desde su regulación a la construcción y recuperación de espacios de trabajo más armoniosos, sin que se conviertan en un lugar de represión y afectación a los trabajadores, sino que por el contrario sea un lugar en el que este pueda desarrollar su creatividad, sus capacidades de trabajo individual y colectivo de la mejor manera posible.

³² COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto Ley 2663 (5 de agosto de 1950). Por medio del cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo. [En línea] Bogotá D.C., Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950. (Recuperado en 13 de julio 2017) Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>.

³³ *Ibidem*

Es así como el Artículo primero que define el objeto de la ley refiere lo siguiente:

“ARTÍCULO 1o. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.”³⁴

Lo anterior, es producto de la relación de sujeción en la que se ven sometidos los trabajadores a causa de múltiples situaciones, como la necesidad de empleo, las precarias oportunidades que son ofrecidas de acuerdo al nivel educativo de los habitantes, crean una necesidad que puede llevar al trabajador a soportar múltiples maltratos sin que se le pueda presentar otra opción como dejar su trabajo, o exigir mejores tratos a sus empleadores, todo lo anterior le otorga importancia a la norma citada, que tiene tres funciones principales preventiva, correctiva y sancionadora, funciones que serán estudiadas a continuación de forma focalizada en la presente ley.

7.2.3.1. Alcance normativo de la Ley 1010 de 2006: Para determinar el alcance normativo que de forma concreta tiene la ley 1010 de 2006, es necesario hacer referencia concreta a las cuatro expresiones bajo las que pretende dar tratamiento

³⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 (23, enero, 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 línea] Bogotá D.C., Diario Oficial. Bogotá D.C. No. 46.160, de 23 de enero de 2006. (Recuperado en 14 de julio 2017) Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

al tema del acoso laboral, la ley refiere que tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

De lo anterior se pueden extraer las principales bases sobre los que se determina el alcance normativo de la presente ley, y por tanto se entrarán a tratar cada uno de los cuatro temas a continuación.

7.2.3.2. Definición de acoso laboral: En el artículo segundo de la Ley 1010 de 2006 se consigna el concepto normativo del acoso laboral que el legislador ha decidido aplicar en Colombia así:

“conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.”³⁵

En este sentido, se puede interpretar que a la luz de la norma se considera acoso laboral a todas aquellas conductas reiteradas provenientes generalmente de un superior jerárquico, pero que también pueden ser cometidas por compañeros de trabajos o incluso subalternos que tienen el único propósito de desacreditar, menoscabar o desconsiderar a un individuo o individuos, ante su grupo social de trabajo, todo lo anterior siguiendo los criterios jurídicos de *“demostrabilidad”*, esto es, que la acción pueda ser demostrada por los medios de prueba que la legislación ha dispuesto para tal fin como los testimonios, pruebas documentales, etcétera.

³⁵ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley1010 de 2006. Op. Cit., artículo 2

7.2.3.3. Modalidades en las que se da el acoso laboral: Dentro de los elementos que la ley integra a la definición del acoso laboral, se encuentra una delimitación de las conductas que pueden llegar a constituir acoso para un trabajador, determinado así las modalidades de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Se considera **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.

Es **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.

En relación a la **discriminación laboral**, hay que tener en cuenta la modificación que incluye el artículo 74, de la Ley 1622 de 2013, que la refiere como 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.

El **entorpecimiento laboral** es entendida como 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 este tipo, 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.

En torno a la **inequidad laboral** cabe referir que esta se presenta cuando se asignan funciones que menosprecian al trabajador, es decir que no tienen en cuenta sus reales capacidades, sino que lo relegan a funciones para las cuales no se capacitó, siendo estas de mucho menor complejidad o importancia de las que su formación merece.

Finalmente, la **desprotección laboral** puede definirse como 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.³⁶

7.2.3.4. Tratamiento preventivo del acoso laboral: El acoso puede y debe prevenirse, y es una responsabilidad del empleador hacerlo, para eso la ley 1010 de 2006 contempla que este debe tener escrito en el reglamento interno de trabajo las acciones de prevención que ha diseñado y establecer procedimientos que sean confidenciales, conciliatorios y efectivos; que prevengan el acoso.

Igualmente cabe mencionar que posterior a la entrada en vigencia de la ley 1010 de 2006, para evitar que dentro de una empresa privada se presenten actos de acoso laboral, el Ministerio de la Protección Social emitió la 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"*, en la cual indicó, en su artículo 14, medidas preventivas y correctivas de esta modalidad, así en relación a las medidas de tipo preventivo relaciona la resolución lo siguiente:

³⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Concepto 168766. [en línea] Bogotá D.C., Septiembre 30 de 2014 (Recuperado en 15 de julio 2017) Disponible en: <http://actualicese.com/normatividad/2014/09/30/concepto-168766-de-30-09-2014/>

“Artículo 14. Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:

1. Medidas preventivas:

1.1 Formular 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.

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

1.3 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.

1.4 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.

1.5 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.

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

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

1.8 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.”³⁷

De esta forma, el ejecutivo apoya una de las primeras funciones de la norma en mención, esto es la función preventiva, pues determina las medidas entidades deben adoptar para la evitación de las conductas abstractas descritas en la misma ley, lo que supone el compromiso y empeño de los empresarios, directivos, entidades y los empleadores en general, para la divulgación de las normas, además de la adopción de medidas tales como la sensibilización sobre la prevención y manejo de estas en las instalaciones de cada una de sus empresas desarrollando actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores; conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer el procedimiento para formular la queja a través de la cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral.

7.2.3.5. Tratamiento correctivo del acoso laboral: La función correctiva de la norma tiene que ver con el establecimiento de dispositivos que permitan identificar prontamente los hechos constitutivos de acoso, de tal manera que se puedan atacar de raíz y lograr su corrección, a través de la conciliación y no de procesos disciplinarios o jurisdiccionales, que conlleven a castigos o sanciones.

El Ministerio del Trabajo en múltiples pronunciamiento igualmente ha referido la existencia de medidas correctivas tales como el implementar acciones de

³⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 (17, julio, 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. [En línea] Bogotá D.C., Diario Oficial. No. 47.059 de julio 23 de 2008. (Recuperado en 14 de julio 2017) Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales; 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.

A la par, está el facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

Así mismo, en la Resolución 652 de 2012 el ministerio del trabajo también indicó que el empleador debe conformar un comité de convivencia laboral ante quien se realiza la respectiva queja y quien llevará seguimiento de la controversia, igualmente también se podrá acudir ante las autoridades pertinentes, tales como la oficina de trabajo, el inspector de trabajo entre otros. El artículo tercero de la resolución citada refiere que:

“El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. 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.”³⁸

Además, dentro de las funciones que se le otorgan a este órgano de convivencia se encuentran recibir y dar trámite a las quejas por acoso laboral, examinando de forma

³⁸ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 652 (30, abril, 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. [En línea] Bogotá D.C., Diario Oficial No. 48427 de mayo 11 de 2012 (Recuperado en 14 de julio de 2017) Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>

confidencia cada caso allegado escuchando a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

Igualmente refiere el Ministerio del Trabajo que este comité debe 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, formulando igualmente un plan de mejora concertado entre las partes y realizando una actividad de seguimiento a los compromisos adquiridos. La resolución en cita, refiere además que:

“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.”

En este sentido, cabe aclarar en relación a las medidas correctivas, tal y como lo señala el artículo que el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo, dicha queja se debe hacer por escrito y llevar las pruebas necesarias. La autoridad le hace un requerimiento al empleador para que diseñe las medidas preventivas³⁹

Es importante tener en cuenta que el trabajador que presente la queja o sirva de testigo queda protegido por la ley. Y si fuera despedido durante los 6 meses siguientes a la queja, este hecho queda invalidado, *“siempre y cuando la autoridad*

³⁹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-282 (18, abril, 2007)). M.P.: Álvaro Tafur Galvis. [En línea] Bogotá D.C., expediente D-6494. (Recuperado en 14 de julio de 2017) Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-282-07.htm>

*administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento”.*⁴⁰

Igualmente cabe referir que para que el Ministerio del Trabajo proceda a adelantar la querrela o diligencia de carácter administrativo laboral relacionado con un presunto acoso laboral, se debe tener en cuenta lo siguiente:⁴¹

- Que la relación laboral debe estar vigente, es decir, el trabajador debe estar vinculado a la empresa, ya que es esta circunstancia la que permite poner en marcha las acciones preventivas y correctivas del acoso laboral, por parte del Inspector de Trabajo.
- El trabajador debe haber puesto en conocimiento tanto del empleador como del Comité de Convivencia Laboral o el organismo que haga sus veces en la empresa, mediante escrito entregado por el afectado bien de manera directa o enviado a través de correo certificado, de la conducta o conductas constitutivas de acoso laboral de la cual o de las cuales está siendo víctima.
- Para que el Inspector de Trabajo conozca de la denuncia por presunto acoso laboral y se surta el trámite correspondiente, debe radicarse solicitud escrita por parte del trabajador que está siendo víctima de presunto acoso laboral, a la Coordinación del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones, de la Dirección Territorial o Inspección de Trabajo que le corresponda y debe adjuntar la siguiente documentación:
 - Copia del oficio o solicitud que dirigió al Comité de Convivencia Laboral de la empresa o empleador, donde dio a conocer las conductas constitutivas de acoso laboral.
 - Establecer la conducta persistente y demostrable ejercida, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo y sus modalidades.

⁴⁰ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 de 2006. Op. Cit., artículo 11

⁴¹ COLOMBIA. MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 Op. Cit.

Aportar prueba sumaria, de conformidad con la sentencia C-282 de 2007 de la Corte Constitucional.

- Copia del documento emitido o expedido por el Comité de Convivencia Laboral o quien haga sus veces, en relación con lo denunciado.
- Indicar nombre y apellido del o (los) acosador(es), domicilio de cada uno de ellos para efecto de envío de comunicaciones.

7.3. MEDIDAS SANCIONATORIAS DEL ACOSO LABORAL

Por último, la función sancionadora de la ley trata sobre la adopción de medidas eficaces tendientes a castigar la conducta constitutiva de acoso laboral y que ya no se puede tratar con la función correctiva, por lo nocivo del comportamiento, por la incidencia del comportamiento en el colectivo laboral, en general por la trascendencia del comportamiento.

Aparte de la multa en dinero, la norma fija otras sanciones como la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. A continuación se relaciona de forma específica las sanciones a las cuales se puede enfrentar el empleador en caso de que sea demostrado el acoso:

- Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
- Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

“En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado

por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.”⁴²

- Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
- Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
- Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

⁴² COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto Ley 2663 Op. Cit., artículo 64

8. DESARROLLO JURISPRUDENCIAL

En Colombia la jurisprudencia ha desarrollado la figura del acoso laboral en torno a diferentes temas, tanto los que en un primer momento pretendió definir el legislador en la ley 1010 de 2006, así como en aquellos aspectos en que fue omitida tal regulación. Dicho desarrollo se ha dado desde los 3 máximos tribunales de las principales jurisdicciones, tanto la Corte Constitucional, La Corte suprema de Justicia –Sala de Casación Laboral- y el Consejo de Estado.

A continuación se presentará una relación de las jurisprudencias más importantes que han dado desarrollo a la protección del acoso laboral, tanto en trabajadores del sector privado como aquellos que desarrollan sus actividades en el sector público:

Tabla 1: Análisis jurisprudencial sentencia c-898/06

INSTITUCIÓN: Corte Constitucional		MAGISTRADO PONENTE: Manuel José Cepeda Espinosa	
SENTENCIA: C-898/06	EXPEDIENTE: D-6329	FECHA: 01/11/2006	
TEMA PRINCIPAL: Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 3 (parcial) de la Ley 1010 de 2006 - Conductas atenuantes del acoso laboral en Colombia.			
DESARROLLO DE LA SENTENCIA: Esta sentencia ha sido determinada como un hito en materia laboral, en ella se demanda el numeral f de la ley 1010 de 2016, toda vez que esta no debe ser considerado una causa atenuante de acoso laboral, en la sentencia se enuncia violación de varios artículos de la constitución política como lo son el artículo 12, artículo 13 y el artículo 25 de la misma, así como su preámbulo al garantizar la igualdad. Refiere el accionante en el cuerpo de la demanda que la norma vulnera el artículo 3 de la Constitución pues <i>“el hecho de que exista entre las partes un vínculo</i>			

familiar o afectivo no implica que el empleador valiéndose de esta circunstancia resulte favorecido al ser sancionado, ya que todo trabajador sin importar distinción alguna goza de la protección que el Estado le brinda a través de los derechos y garantías fundamentales refiriéndose a una relación más que la simple laboral. Debe reglamentarse claramente que en caso de cualquier abuso, el empleador será sancionado severamente y no al contrario como la norma demandada pretende hacerlo.”

Cabe referir que de acuerdo al análisis de la sentencia, que pese a dicho literal protege al empleador del desorden laboral que pueda ser llevado a cabo dentro de sus establecimientos, ya que las relaciones familiares gozan de un grado muy elevado de confianza que a su vez produce una informalidad intrínseca de las relaciones laborales y por ende del producto o calidad mismo de su trabajo, no es dable arribar a una conclusión diferente a la que el artículo demandado violó los derechos a la dignidad humana y a la igualdad.

RESUELVE: Declarar INEXEQUIBLE el literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006.

Tabla 2: Análisis jurisprudencial sentencia c-780/07

INSTITUCIÓN: Corte Constitucional		MAGISTRADO PONENTE: Humberto Antonio Sierra Porto	
SENTENCIA: C-780/07	EXPEDIENTE: D-6739	FECHA: 26/09/2007	
TEMA PRINCIPAL: Presunción del acoso laboral.			

DESARROLLO DE LA SENTENCIA: Los accionantes refieren una violación a los derechos de dignidad, intimidad personal y familiar, igualdad y al derecho al trabajo justo y digno, pues se señala que *“la exigencia de que las conductas que configuran acoso laboral requieran ser desplegadas de manera pública, es abiertamente atentatoria del derecho a la igualdad, por cuanto establece una diferenciación injustificada entre las actuaciones acaecidas en privado, que serán de más frecuente ocurrencia, y aquellas que tengan lugar en público.”*

Respecto de la contradicción del requisito de publicidad para la configuración de la conducta de acoso laboral, con el derecho a la intimidad, las ciudadanas demandantes plantean que dichas actuaciones únicamente deberían ser conocidas por la autoridad competente, pues lo contrario implica someter a la víctima al escarnio público, lo cual no se aviene al mandato que consagra la garantía del derecho a la intimidad. La sentencia continua con la siguiente manifestación de las demandantes: En sentido similar fundamentan la vulneración que, a su juicio, conlleva el aparte demandando, del derecho a la honra y al buen nombre del trabajador, *“puesto que todo individuo tiene derecho (sic) que mantenga una buena opinión y fama de él y como consecuencia de sus virtudes y méritos a causa de sus acciones personales, por lo anterior el Estado debe garantizar el concepto de honra dentro de la esfera personal al asociado y que se encamine a mantener una armonía con la dignidad humana, soldado íntimamente con el respeto que corresponde a la persona afectada, sin perjuicio que aunque la norma detente en su artículo 7 que existen las conductas de rango privado no le da igual importancia, a sabiendas que por lo general se presentan más ellas pues el autor de dicha conducta pretenderá que ella se quede en secreto, por tal razón se insiste que el legislador haga hincapié en proteger los derechos mencionados y de rango constitucional pues al contemplar que las conductas sean públicas se cercena de manera íntegra la parte privada.”*

La corte expresa que aunque es cierto que la mayoría de los casos de abuso ocurren en privado, es decir en un ambiente donde carece la posibilidad de que

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

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

Tabla 3: Análisis jurisprudencial sentencia c-282/07

INSTITUCIÓN: Corte Constitucional		MAGISTRADO PONENTE: ÁLVARO TAFUR GALVIS	
SENTENCIA: C-282/07	EXPEDIENTE: D-6494	FECHA: 18/04/2007	
TEMA PRINCIPAL: Reglamento de trabajo, consecuencias de adopción o no adopción de este.			
DESARROLLO DE LA SENTENCIA: Los demandantes en ejercicio de la función de inconstitucionalidad demandan la siguiente norma: <i>“Artículo 9°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.</i>			

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Parágrafo 1°. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

Parágrafo 2°. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador

o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma. Parágrafo 3°. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.”

se solicita en la demanda de que se declare por parte de la Corte la inexecutable de las expresiones subrayadas anteriormente porque vulneran los derechos a la igualdad, a la presentación de peticiones, al trabajo digno y justo y al debido proceso (artículos 13, artículo 23, artículo 25 y artículo 29 de la Constitución Política respectivamente.)

Respecto del artículo 13 de la Constitución señalan que cuando la Ley 1010 de 2006 se refiere al “reglamento de trabajo” hace una discriminación efectiva entre las empresas que lo han adoptado en cumplimiento de las normas laborales y las que no lo han hecho o no deben hacerlo (tal como ocurre, especialmente, con las entidades estatales).

El respecto se pronuncia la Corte diciendo que: *“contrario a lo afirmado por los accionantes, la expresión acusada, que por regla general exige la presentación de una denuncia escrita, no impide que las personas que no saben o no pueden escribir ejerzan su derecho de denunciar conductas de acoso laboral, en su caso de manera verbal, ni mucho menos exonera a las autoridades encargadas de su recepción de darles el trámite correspondiente.”*

Así mismo, en relación a las expresiones de reglamento interno de trabajo preceptúa la Corte que: *“dicha expresión tiene un sentido amplio y, por tanto, comprende también los actos que deben expedir las entidades estatales para adoptar mecanismos preventivos y correctivos del hostigamiento laboral.”*

RESUELVE: Declarar EXEQUIBLES las expresiones “los reglamentos de trabajo” (numeral 1º), “la denuncia deberá dirigirse por escrito” (numeral 2º) y “los empleadores deberán adaptar los reglamentos de trabajo” (parágrafo 1º) del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006.

Tabla 4: Análisis jurisprudencial sentencia 1131-12

INSTITUCIÓN: Consejo de Estado		CONSEJERO PONENTE: Bertha Lucia Ramírez de Páez	
SENTENCIA: 1131-12	EXPEDIENTE: 11001-03-25-000-2012-00301-00	FECHA: 4 /07/2013	
TEMA PRINCIPAL: Casos de acoso laboral que atentan contra la dignidad humana en el sector público de acuerdo con el precedente constitucional.			
DESARROLLO DE LA SENTENCIA:			
<p>Se presenta una demanda encaminada a la nulidad de la Resolución a través de la cual sancionó a la demandante con destitución e inhabilidad para el ejercicio de funciones públicas por el término de 10 años por una denuncia interpuesta en su contra en calidad de servidora pública por presunto acoso laboral.</p> <p>La demanda aduce que no le es aplicable los presupuestos de la ley 1010 de 2006 por cuanto no se encuentra trabajando en el sector privado, y la sanción que le impusieron es excesiva.</p>			

Al respecto refiere el Honorable Consejo de Estado que *“Se demostró en sede administrativa que la demandante no solo vulneró disposiciones relacionadas con los derechos, deberes y prohibiciones de los servidores públicos, contenidas en la Ley 734 de 2002, sino que también desconoció lo previsto en la Ley 1010 de 2006, en tanto que con su proceder acosó laboralmente a sus subalternos. Cabe anotar que la última de las Leyes citadas, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, también resulta aplicable a la demandante, si se considera el contenido del artículo 6 ibídem:*

“SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral: (...) –Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública (...)” El artículo 2 de la misma normativa, define al acoso laboral como “(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia al mismo (...)”. Agrega la disposición en cita que ese comportamiento admite modalidades como el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laboral.”

RESUELVE: no conceder el recurso interpuesto por la demandante, y por el contrario dejar en firme la sanción impuesta.

Tabla 5: Análisis jurisprudencial sentencia 0469-11

INSTITUCIÓN: Consejo de Estado		CONSEJERO PONENTE: Gustavo Eduardo Gómez Aranguren	
SENTENCIA: 0469-11	EXPEDIENTE: 41001-23-31-000-1998-01061-02	FECHA: 19/04/2012	
TEMA PRINCIPAL: La Renuncia debe reflejar la voluntad inequívoca del funcionario de retirarse de su empleo, no ser producto de acoso.			
DESARROLLO DE LA SENTENCIA:			
<p>El demandante interpone una acción de nulidad y restablecimiento del derecho en contra de la resolución en la que se aceptaba la renuncia que el mismo había radicado por cuanto la hizo producto de los fuertes abusos y actos de violencia psicológica sufridos en la entidad de carácter público.</p> <p>El Honorable Consejo de Estado refiere en el cuerpo de la sentencia que: <i>“Observa la Sala, que las motivaciones expuestas por el actor en su escrito de renuncia, encuentran su sustento en las pruebas documentales y testimoniales allegadas al proceso, de donde se colige que fue objeto de acoso laboral por parte del Jefe de Departamento de Planeación del Municipio de Neiva, quien se dedicó a crearle un ambiente de trabajo hostil, consistente en ordenar que la correspondencia y todas las actuaciones realizadas por aquel, fueran revisadas por otros funcionarios en aras de buscar indicios o pruebas de su supuesta corrupción, en entregarle memorandos por sus ausencias al trabajo en horas laborales, cuando lo manifestado por los testigos, da cuenta que evidentemente el ejercicio del cargo que desempeñaba, requería ausentarse de la oficina y especialmente, en suspenderle las funciones que desempeñaba como Jefe de la Sección de Interventoría y Control de Garantía del Departamento de Planeación</i></p>			

Municipal, a partir del 2 de junio de 1998, aduciendo deslealtad en la confianza depositada por aquel y señalando que en el desarrollo de sus funciones, “posiblemente” se estaban pretermitiendo actuaciones necesarias dentro de los trámites correspondientes.”

Señala además en torno del concepto de renuncia que esta debe reflejar la voluntad inequívoca del funcionario de retirarse de su empleo, no ser producto de acoso, señalando en el caso concreto que no fue un acto voluntario y unilateral.

RESUELVE: Declarar la nulidad del acto administrativo, y ordenar a la entidad el reintegro del funcionario en un cargo igual o mejor al que este renunció, concediendo además las peticiones indemnizatorias de la demanda.

Tabla 6: Análisis jurisprudencial sentencia t-53104/2011

INSTITUCIÓN: CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL – SALA DE DECISIÓN DE TUTELAS		MAGISTRADO PONENTE: JOSÉ LEONIDAS BUSTOS MARTÍNEZ	
SENTENCIA: 53104/2011	T-	EXPEDIENTE:	FECHA: 05/04/2011
TEMA PRINCIPAL: protección de los derechos fundamentales de servidor público en relación a acoso laboral.			
DESARROLLO DE LA SENTENCIA: La accionante promueve acción de tutela para la protección de sus derechos fundamentales vulnerados por el comité de convivencia laboral de la rama judicial,			

en cuanto no han tomado las medidas pertinentes para que cesen los actos que atentan contra sus derechos al trabajo en condiciones dignas, la igualdad, la honra y el buen nombre, derivados del proceder indebido de la señora Secretaria del –Juzgado Catorce Penal del Circuito de Bogotá-.

Refiere que se debe ordenar a las entidades querelladas restablecer sus garantías supremas, mediante la adopción de las medidas que impongan un buen ambiente laboral.

La Corte, refiere que: *“ciertamente mediante la Ley 1010 de 2006 se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, con el fin de prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública –artículo 1º-, conductas que, en los casos de servidores públicos, son constitutivas de falta disciplinaria, cuya competencia radica en el Ministerio Público o en las Salas Disciplinarias de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, de conformidad con las competencias que le fueron asignadas –artículo 12-.*

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

RESUELVE: Conceder el amparo a los derechos fundamentales de la accionante.

9. REFERENTE INTERNACIONAL

El Marco legal que rige actualmente en materia de acoso laboral está dado desde distintas orbes, tanto desde un plano internacional, siendo la Organización Internacional del Trabajo el principal referente de regulación.

9.1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La OIT a través de su informe Violence on the Job - a Global Problem publicado el 20 Julio de 1998, no solo presenta una grave problemática en la que países como France, Argentina, Romania, Canadá e Inglaterra encabezan la lista de los índices más alto de acoso sexual y laboral en las empresas, sino que presenta una serie de propuestas o medidas tendientes a enfrentar el fenómeno de acoso laboral, entre ellas:

Aplicación de políticas preventivas, enfocando los esfuerzos en la búsqueda de las causas detrás del acoso laboral, no solo en sus efectos.

Así mismo, recomienda la producción de acciones de forma focal, pues el maltrato y el acoso que sufren los trabajadores en su contexto empresarial no puede ser estudiado de forma general, sino que en cada caso puede generarse por una combinación de diferentes factores que llevan a la necesidad de suplir distintas necesidades.

Finalmente, recomienda la regulación específica de cada forma de violencia o acoso en el contexto laboral estableciendo con anticipación un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia contemplando la participación de todas las personas directa o indirectamente incluidos los familiares, directivos de las empresas y compañeros de trabajo.

9.2 EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL MOBBING

Como referente internacional del estudio y elaboración de políticas para contrarrestar el acoso laboral, tenemos la investigación dirigida por el Profesor de la Universidad de Alcalá (España), Iñaki Piñuel y Zabala (2002)⁴³, denomina *barómetro Cisneros sobre violencia en el entorno de trabajo*.

Esta investigación usó una técnica focal sobre el acoso laboral o *mobbing* realizando encuestas en el país Español a unas mil (1000) personas. Dichas encuestas consistieron en la aplicación del cuestionario Cisneros II (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales) enfocada en una organizada distinción de las conductas de hostigamiento laboral más frecuentes en el acoso laboral.

Los resultados más destacables del Informe Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral son las siguientes:

- 1 de cada 3 trabajadores en activo manifiesta haber sido víctima de maltratos psicológicos a lo largo de su experiencia laboral.
- Los autores de este tipo de maltrato psicológico son, en un 70,39 % de los casos, los jefes o supervisores; en un 26,06 % los autores son los propios compañeros de trabajo; y en un 3,55 % son los subordinados.
- Más del 16 % de la población activa (2,38 millones de trabajadores) manifiesta ser objeto de violencia psicológica o mobbing durante los últimos 6 meses con una frecuencia semanal.
- 2 de cada 3 trabajadores afectados desconoce estar afectado por el problema.
- Los comportamientos propios del mobbing que más frecuentemente refieren las víctimas del mobbing son:

⁴³ PIÑUEL Y ZABALA I. La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros. España: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 2006. 22 (3): 309-32.

- Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna,
- Rebajar a la persona signándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.
- Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.
- Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- Restringir las probabilidades de comunicarse, habla o reunirse con el superior.
- Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle invisible.

Uno de los datos más dicientes, recaen en más de la mitad de las víctimas del acoso laboral (52,17 %) refieren secuelas del hostigamiento sobre la salud. Los problemas más frecuentes de salud que presentan las víctimas de acoso laboral según este informe son:

- Dolores de espalda
- Dolores musculares o articulares
- Irritabilidad
- Bajo estado de ánimo, depresión.

Otra de las conclusiones más importantes a las que se arribó en este estudio indica que el acoso laboral afecta tanto a hombres como a mujeres pero existe un mayor riesgo en el grupo femenino; además de que tiene mayor incidencia entre trabajadores eventuales o temporales que fijos.

En cuanto a la tolerancia del acoso laboral, dicho estudio arrojó que sólo 1 de cada 3 víctimas hace frente con energía y decisión frente al hostigamiento. La mayoría ofrecen una respuesta pasiva, es decir, dejan el tiempo sin hacer nada y la mayor

parte de los compañeros que presencian el acoso laboral no hacen nada por apoyar a la víctima. Sólo 1 de cada 6 casos se apoya a la víctima frente al hostigador.

Por último, cabe destacar que los entornos laborales más propensos o favorecedores del acoso laboral son aquellos en los que se favorece una lucha de los trabajadores por sobre salir frente a los demás con el otorgamiento de incentivos u otras políticas que generan este tipo de dinámicas laborales.

10. ACTIVIDADES DESARROLLADAS DURANTE LA PRÁCTICA

Las actividades que se desarrollaron a lo largo de la presente labor jurídica social en la oficina jurídica del Sindicato de Educadores de Santander son las siguientes:

10.1. PRIMER INFORME DE ACTIVIDADES REALIZADAS

Basada en los objetivos planteados para mi practica jurídico social y en aras de cumplir con las actividades establecidas; se da desarrollo a este primer informe, disponiendo en primer medida: el estudio del archivo perteneciente al Sindicato de los Trabajadores del Sector Educativo de Santander (S.E.S.), de ahora en adelante S.E.S., y atención, solución y recolección de información de los problemas jurídicos de los docentes y directivos docentes del S.E.S.; pretendiendo constatar el cumplimiento del objetivo planteado, así como de las funciones jurídicas asignadas en la entidad.

En estas primeras semanas de practica he logrado adaptarme tanto a la entidad como a sus trabajadores; así como a sus afiliados, esto son: los docentes y directivos docentes del sector educativo de Santander, logrando conocer más de las funciones que desempeña éste sindicato principalmente la oficina jurídica del S.E.S, y los tramites que se llevan a cabo para dar soluciones a las quejas de los docentes y directivos docentes que acuden en busca de ayuda. Conociendo en su totalidad el funcionamiento interno, estructura organizacional y normativa aplicable al S.E.S y los caso que son de su competencia.

En esta etapa de adecuación y acondicionamiento he observado de manera detallada el funcionamiento de la oficina jurídica del S.E.S. Para el desarrollo de la práctica jurídico social, como su mismo nombre lo dice, encaminada a la ayuda de un grupo social, en esta oportunidad a los docentes y directivos docentes de Santander que se encuentran afiliados a dicha entidad. Lo cual me permitió

implantar los recursos idóneos para el desarrollo de mi labor, tales como leyes y normas vigentes entorno al acoso laboral que rigen, y son aplicables a este régimen especial del magisterio, lo cual constituye herramientas necesarias que coadyuvarán a formalizar el desarrollo de la práctica; de la mano de los conocimientos jurídicos adquiridos en las aulas de clases en el procesos de formación jurídica en la universidad, y de esta manera, este grupo social sienta el apoyo en circunstancia en las que se vean vulneren sus derechos fundamentales.

Apoyo que se brindará mediante el la realización de: asesorías, quejas, mecanismos constitucionales, tales como: derechos de petición, acciones de tutela, desacatos de tutelas en los diferentes conflictos jurídicos en los que se ven inmersos tanto los docentes y directivos docentes asociados al sindicato, como a sus familiares, dado que, estos gozan de igual derecho de acudir a las instalaciones jurídicas con la calidad de beneficiarios del servicio del S.E.S.

Por otra parte, se realizó el estudio del archivo del Consultorio Jurídico del S.E.S., el cual se encuentra vigente desde el año 2013 y ha sido alimentado por estudiantes de último semestre de la Universidad Industrial de Santander y la Universidad Santo Tomás de Aquino; dicho estudio, me arrojó conclusiones acerca sobre la tendencia del Estado –mediante sus agentes- en vulnerar unos Derechos Fundamentales más que otros. Mas sin embargo, evidencia que en el sindicato de educadores de Santander a la actualidad no se lleva registró alguno de casos relacionados con el acoso laboral.

Es de resaltar que, el tutor de la práctica, el Dr. REINALDO GÓMEZ LUNA, es la persona encargada del seguimiento correspondiente a mi trabajo como practicante jurídico dentro del Consultorio; también, obtuvee ayuda de la Secretaría del Consultorio Jurídico, quien es la encargada de recepcionar, clasificar y repartir las diferentes diligencias jurídicas, que serían objeto de estudio y trabajo.

De manera que, a lo largo del presente informe se mostrarán los resultados de esta primera fase de acercamiento, estudio, análisis y realización de actividades

jurídicas; con el fin, de comprender las necesidades y problemas actuales que presentan los trabajadores afiliados al S.E.S.

10.1.1. Actividades realizadas

- Presentación personal a los servidores del Consultorio Jurídico del Sindicato de Educadores de Santander y conocimiento de las instalaciones
- Inducción al funcionamiento y normativa especial que rige en dicho sector de la población colombiana.
- Elaboración de asesoría jurídica en materia constitucional y de derechos fundamentales a los docentes, directivos docentes, pensionados y en general a afiliados del Sindicato de Educadores de Santander, a través de la Práctica Jurídica Social.
- Realizar trámites, a través de las diferentes Acciones en el marco legal y constitucional vigente; así como también recopilar, organizar y analizar la normatividad relacionada con el tema de acoso laboral para poder brindar la ayuda a los docentes del consultorio jurídico.

10.1.1.1. Recepción de quejas de los docentes adscritos al sindicato: El consultorio jurídico del Sindicato de Educadores de Santander se creó con la finalidad de que sus integrantes tuvieran a su servicio la asistencia jurídica en las áreas de derecho laboral, derecho disciplinario y seguridad social; sobre las cuales fuera posible brindarles el apoyo jurídico requerido para resolver los inconvenientes suscitados que los aqueja.

El procedimiento que se maneja en estas instalaciones da inicio con la recepción de la queja, bien sea por medio de la secretaria del consultorio jurídico del sindicato o por los estudiantes practicantes de la universidad Industrial de Santander, en esta oportunidad, labor que yo desempeñaba; posteriormente dirigir la queja a las

entidades encargadas de gestionar las diligencias pertinentes en la consecución de los derechos de los afiliados.

Una vez superado el primer filtro y llegándose al evento en que pese a la interposición de las respectivas quejas, las entidades encargadas de salvaguardar y por tanto, materializar los derechos de los trabajadores que conforman el Sindicato de Educadores de Santander, no han cumplido, se procede a accionarlas legal y constitucionalmente; bien sea mediante la elaboración de derechos de petición, acciones de tutela, incidentes de desacato o demás mecanismos legales y constitucionales que propendan por dar por terminadas las constantes vulneraciones de derechos fundamentales.

10.1.1.2. Atención a los afiliados, conocimiento de la problemática: Se dio inicio a la práctica jurídica social atendiendo a los docentes, ubicándome en una de las oficinas con el fin de entrevistarme con los docentes que solicitaron el servicio para la posterior elaboración de la respectiva asesoría. La recepción de quejas, que como se mencionó anteriormente es el primer paso para iniciar la labor de asesorar jurídicamente a los miembros del sindicato, la mayoría consistentes en aspectos relacionados con salud, ya que la EPS no brinda oportunamente los servicios o en su defecto no suministra la atención eficiente, en estos casos se procede a elevar solicitud de atención por medio de correo electrónico y de acuerdo a la respuesta dada por la EPS, se mira si hay necesidad de accionar jurídicamente o si en la respuesta del correo electrónico se da solución.

Esto se hace con la finalidad de propiciar la descongestión de los despachos judiciales del país y también de obtener soluciones asertivas según el caso en concreto.

En lo referente al acoso laboral, después de un recorrido por el archivo del consultorio del sindicato, pude evidenciar que no se registraba queja alguna por este

tema, bien sea por el desconocimiento de la norma o por el miedo que genera el hecho de revelar esta condición de ser víctima de acoso laboral.

En este tiempo tuve la oportunidad de conocer a la docente Cecilia Pabón Patarroyo, quien es víctima de constantes ultrajes por parte de sus compañeros. Inicié actividades en la práctica a partir del día 13 de marzo de 2017, atendiendo dos días a la semana, como ya fue posible explicarlo, mi función consistió en brindar asesoría jurídica a docentes, la elaboración de documentos tales como derechos de petición, tutelas, incidentes de desacato y conceptos jurídicos según el caso.

Tabla 7: Asesoría jurídica y elaboración de documentos para la protección de los derechos fundamentales, de los docentes, primer mes.

LUNES 13 DE MARZO DE 2017: INDUCCIÓN.	Presentación personal a los servidores del Consultorio Jurídico del Sindicato de Educadores de Santander, recorrido por las instalaciones y conocimiento de las diferentes dependencias del establecimiento.
JUEVES 16 DE MARZO DE 2017: INDUCCIÓN.	Inducción al funcionamiento y normativa especial que rige en dicho sector de la población colombiana. Tuve conocimiento del régimen especial en salud que hay para trabajadores del

	<p>sector educativo; esto es, de que la Fiduprevisora S.A se encarga de administrar los recursos destinados a los servicios de salud del régimen excepcional originado en la Ley 91 de 1989 y que a su vez, dicha Ley creó el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio –FOMAG- para salvaguardar el derecho fundamental a la salud de los docentes y garantizar las prestaciones económicas de éstos.</p>
<p>LUNES 20 DE MARZO DE 2017: ARCHIVO</p>	<p>Realice la búsqueda exhaustiva en el archivo del sindicato de educadores de Santander, en busca de registros existentes sobre acoso laboral, esto es, quejas radicadas por los docentes adscritos.</p> <p>Hallando que hasta el momento no se había radicado queja alguna, dado que los docentes tiene poco conocimiento respecto del tema de acoso laboral.</p>
	<p>INCIDENTE DESACATO DE TUTELA: presentado oficiosamente por su</p>

<p>DOCENTE: ANA MARIA COLLAZOS PICO</p> <p>ENTREGA DEL DOCUMENTO: EL DÍA 30 DE MARZO DE 2017.</p>	<p>hermana Betsabe quien solicitaba a UT ORIENTE REGION 5 FOSCAL, el cumplimiento del fallo de tutela de 18 de julio de 2016 del Juzgado Cuarto de Ejecución Civil Municipal. Donde se ordenaba cita con el reumatólogo y suministro de RITUXIMAB.</p>
<p>DOCENTE: CECILIA PABON PATARROYO.</p> <p>ENTREGA DE EL DOCUMENTO: EL DIA 20 DE ABRIL DE 2017.</p>	<p>COTESTACION A LA SOLICITUD DE INFORMACION: Docente del Instituto Técnico Nacional de Comercio quien convive con comportamientos hostiles de sus compañeros en particular la docente Cecilia Galvis Bautista quien anteriormente interpuso una queja por los mismos hechos ante el comité de convivencia y acoso laboral de la secretaria de educación de Bucaramanga.</p>

<p>DOCENTE: YANETH AYALA SAAVEDRA</p> <p>ENTREGA DEL DOCUMENTO: EL DÍA 25 DE ABRIL DE 2017.</p>	<p>SOLICITUD DE TRASLADO NO SUJETO A PROCESO ORDINARIO:Según el numeral 2, artículo 2.4.5.1.5., del Decreto 1075 de 2.015, docente y radicada en el municipio de San Vicente de Chucuri, tiene una hija de trece meses de edad, la cual padece de Hipotonía Congénita y requiere de terapias permanentes de ocupación física y de fonoaudiología de lunes a viernes en la sede de Bucaramanga Por tanto, el día 21 de noviembre del 2.016 el médico tratante de la patología de mi hija genera unas recomendaciones médicas encaminadas a la solicitud de traslado más cerca de un pueblo o ciudad que cuente con mejores recursos y que no demande transporte a distancia de mi lugar de residencia.</p> <p>Resaltando que su esposo vive en Bucaramanga sin poder laboral ya que debe estar al tanto del cuidado de la menor un 100% del tiempo, por tanto requiere del traslado con celeridad a fin de conservar su núcleo familiar, y velar por los derechos de su hija menor,</p>
---	---

	<p>derechos fundamentales como a la vida y a la salud.</p> <p>Se presenta ante la secretaria de educación de Santander y de Girón.</p>
<p>DOCENTE: FRANCISCO JOSE TURIZO JIMENEZ.</p> <p>ENTREGA DEL DOCUMENTO: EL DÍA 08 DE MAYO DE 2017.</p>	<p>CARTAA AVANZAR FOS: Se realiza con el fin de presentar a la entidad la cuenta referente al mes de abril generados de la asistencia a las terapias de Hemodiálisis desde Codazzi hasta Valledupar y viceversa.</p>
<p>DOCENTE: NIDIA DELSY ESTUPIÑAN LEON</p> <p>ENTREGA DEL DOCUMENTO: EL DÍA 11 DE MAYO DE 2017.</p>	<p>DERECHO DE PETICION: Dirigido a la UT ORIENTE FOSCAL REGION 5, toda vez, que la docente zonificada en la sede de San Gil, en el mes de marzo de antaño acudió a cita con el ginecólogo motivada por unos dolores intensos al momento de las relaciones sexuales, quien le diagnostica dolor pélvico crónico y perineal sin mejoría por ende la remite a valoración por Ginecólogo en</p>

	<p>Bucaramanga.</p> <p>Dado esto acudí el 19 de abril de 2017 con el medico ginecólogo Enrique Rueda quien genera el mismo diagnóstico, posteriormente el 25 de abril la atiende el medico Javier Noriega, quien nuevamente, reitera el diagnóstico: Dolor Crónico Intratable, ordenando una serie de exámenes en aras de definir el respectivo manejo quirúrgico. El 09 de mayo, el medico anteriormente mencionado, manifiesta la necesidad de la intervención quirúrgica de manera pronta, a su vez me informa que no está autorizado para realizarme la orden del procedimiento por cuestión de conflictos internos con la UT Oriente Región 5 Foscal.</p> <p>Se solicita a la respectiva entidad la asignación de un médico especialista ginecólogo en Bucaramanga con la facultad de valorar los resultados médicos de la docente y determinar el respectivo procedimiento quirúrgico. Basado en el derecho a la vida digna y a la salud.</p>
--	---

--	--

10.2. SEGUNDO INFORME DE ACTIVIDADES REALIZADAS

En esta etapa de la práctica, cuento con más adaptación del manejo interno del Consultorio Jurídico del Sindicato de Educadores de Santander, como de la atención a los docentes, los cuales llegan a estas instalaciones en busca de ayuda, no solo jurídica, si no, muchas veces humana, es decir; el sentir que una persona los escucha y les ayuda a encontrar una solución eficaz para el padecimiento con el que están viviendo.

En el transcurso de estos dos meses he prestado colaboración al Consultorio Jurídico del Sindicato de Educadores de Santander en diversas actividades como derechos de petición a diferentes entidades, en aras de cumplir con las actividades acordadas.

Dado que, con la propuesta de acoso laboral, se ha brinda asesoría a los docentes, en cuanto a las modalidades, conductas constituyentes de acoso, sus medidas preventivas, correctivas y sancionatorias. Lo que ha generado gran interés en los docentes. En cuanto a las quejas recepcionadas este mes contamos con la de la docente Andrea Tovar Morales, que labora en la institución Francisco San Juan, en la sede Crucecitas del municipio de Surata. Se encuentra en estado de embarazo desde el mes de agosto de 2016, calificado de alto riesgo, hechos de los que tiene conocimiento el rector Alex Eduardo Angarita. Superior de la docente Andrea Tovar, mas sin embargo a la hora de expedir permisos para asistir a citas médicas, se los niega por no ser con anticipación o según el por no ser de urgencias aun cumpliendo ella con su deber el cual es de informar.

10.2.1. Actividades realizadas

- Ofrecer asesoría jurídica en materia constitucional (derechos fundamentales) afiliados al Sindicato de Educadores de Santander.
- Realizar trámites, a través de las diferentes Acciones en el marco legal y constitucional vigente, tales como derechos de petición, acciones de tutela, incidentes de desacato e impugnaciones de tutela.
- Apoyo en la elaboración y digitalización de las quejas presentadas por parte de los trabajadores del Sector Educativo adscritos al Sindicato, y en contra de las entidades prestadoras de los servicios médicos.

Tabla 8: Asesoría y elaboración de documentos para la protección de los derechos fundamentales, de los docentes, segundo mes.

DOCENTE: ELVIRA CORZO GOMEZ ENTREGA DEL DOCUMENTO: EL DÍA 12 DE MAYO DE 2017.	SOLICITUD DE RETIRO DE BASE DE DATOS: La docente radicada en el Municipio de Chucuri solicitaba el retiro a Fosyga y Nueva EPS, por cuanto se encuentra con multifiliación, perjudicándosele así su acceso y servicios de la atención médica por parte del régimen especial del magisterio. Documento a la Fundación Medico Preventiva y Nueva EPS.
DOCENTE: MARIA MARGARITA ALVAREZ RAMIREZ.	DERECHO DE PETICIÓN: El señor Jaime Rojas Mantilla, esposo y

<p>ENTREGA DEL DOCUMENTO: EL DÍA 15 DE MAYO DE 2017.</p>	<p>beneficiario de la docente adscrita al sindicato de educadores de Santander, requería un derecho de petición en razón de una multifiliación en el régimen excepcional y el régimen contributivo. En virtud de su pensión la entidad de Colpensiones realiza los pagos de aporte a la salud.</p> <p>En virtud del principio de Continuidad, pues Unión Temporal Oriente Región 5-sede- Bolarqui es la entidad que ha brindado de manera exitosa el servicio médico.</p>
<p>DOCENTE: ANDREA TOVAR MORALES.</p> <p>ENTREGA DEL DOCUMENTO: EL DÍA 17 DE MAYO DE 2017.</p>	<p>QUEJA POR PRESUNTO ACOSO LABORAL: Docente nombrada en provisionalidad, que labora en la institución Francisco San Juan, en la sede Crucecitas del municipio de Surata. En estado de embarazo desde el mes de agosto, calificado de alto riesgo, hechos de los que tiene conocimiento el rector Alex Eduardo Angarita. Superior de la docente Andrea Tovar.</p> <p>Su médico tratante le genera continuamente incapacidades en virtud</p>

de lo riesgoso de su embarazo, lo que conlleva a diferencias con dicho rector.

El médico de perinatología le envió unos exámenes de carácter urgente, puesto que, el parto era en un mes, razón por la que cumple con su deber de información poniendo al tanto al rector. A lo que éste responde que le NIEGA el permiso por no ser de carácter urgente.

El 24 de abril del año en curso el rector envió un correo con la programación de las próximas reuniones estableciendo en el numeral 2 una reunión de comité de convivencia para el 09 de mayo de 2.017 y como tema: Análisis del ambiente laboral de parte del rector y padres de familia hacia la profesora de la escuela crucecitas.

Llegada la fecha de la reunión, sin motivo alguno, el rector la cancela, y teniendo en cuenta los meses que llevaba de gestación es probable que en los días siguientes le sea programado el parto.

Motivo por el que se realiza la queja por presunto acoso laboral ante la oficina de control interno disciplinaria de Santander solicitando que se abra investigación disciplinaria contra el servidor público Alex Angarita y se tomen las respectivas

	<p>medidas cautelares. Con fundamento en la ley 1010 de 2006, artículo 2. Definición y modalidad de acoso laboral; artículo 4. Circunstancias agravantes, literal a) Reiteración de la conducta.</p>
<p>DOCENTE: MELVA MOJICA REYES.</p> <p>ENTREGA DEL DOCUMENTO: EL DÍA 19 DE MAYO DE 2017.</p>	<p>DERECHO DE PETICIÓN: La docente Melva Mojica, como agente oficiosa de su padre Marco Tulio Mojica quien tiene 90 años de edad, y se encuentra domiciliado en el municipio de Concepción, Santander.</p> <p>Producto de una cirugía vascular, requiere tratamiento prioritario los cuales no puede recibir en su domicilio. A su vez padece de Incontinencia severa, por lo que el médico tratante le ordena, - atención domiciliaria para paciente crónico -atención de enfermería -pañal tena adulto talla L.</p> <p>En el presente derecho de petición se solicita traslado para él; beneficiario a un centro de atención en Bucaramanga Insumos como pañales, pañitos ordenados por el médico tratante; Servicio de enfermería y acompañamiento, a su vez atención domiciliaria; por último, transporte ya que este no puede ser asumido por el</p>

	beneficiario, dirigido a la UT ORIENTE FOSCAL MAGISTERIO REGIONAL 5.
--	--

10.3. TERCER INFORME DE ACTIVIDADES REALIZADAS

Es necesario recalcar que el objetivo de mi practica jurídico social va enfocada al acoso laboral del cual son victima los docentes adscritos al del sindicato de educadores de Santander, mas, sin embargo, no se trata solo de asesorar en este aspecto, ya que, a estas alturas de la práctica, y en vista de que el tema de acoso laboral no tiene mucho auge como ya he mencionado anteriormente por desconocimiento o por temor, en aras de brindar ayuda al Consultorio Jurídico del S.E.S, he desarrollado actividades jurídicas asignadas por dicha dependencia de la entidad, realizando derechos de petición, inconformidades con la calificación de pérdida de capacidad laboral, tutelas y demás documentos que han sido encomendados en aras de salvaguardar los derechos fundamentales relacionados a la esfera Laboral y Seguridad Social en salud de los docentes y trabajadores adscritos dicha organización gremial.

Así pues, se encontró que de los temas estudiados el que tiene mayor ocurrencia es el relativo al servicio en el Sistema de Salud; esto es, la falta de administración correcta de los servicios de salud que se encuentran a cargo de las E.P.S, evidenciándose de ello, la prestación precaria de dichos servicios a los ciudadanos en general y a los docentes en específico a pesar de existir formalmente un Régimen Excepcional para éstos últimos.

10.3.1. Actividades realizadas

- Elaboración de asesoría jurídica en materia constitucional (derechos fundamentales) a los docentes, directivos docentes, pensionados y en general a afiliados del Sindicato de Educadores de Santander, a través de la práctica jurídica social.
- Realización de trámites, a través de las diferentes Acciones en el marco legal y constitucional vigente; así como el análisis de la normatividad relacionada con el tema de las quejas recibidas. A partir de lo anterior, es posible brindar posteriormente ayuda a los trabajadores del consultorio jurídico que están adscritos al Sindicato de Educadores de Santander.
- Elaboración y digitalización de quejas presentadas por parte de los trabajadores del sector educativo que pertenecen al Sindicato, y en contra de las instituciones encargadas de prestar los servicios médicos a dicha población.

Tabla 9: Asesoría jurídica y elaboración de documentos para la protección de los derechos fundamentales, de los docentes, tercer mes.

<p>DOCENTE: FABIOLA MARIA SANABRIA MORA</p> <p>ENTREGA DEL DOCUMENTO: EL DÍA 22 DE MAYO DE 2017.</p>	<p>DERECHO DE PETICIÓN: Dirigido a UT Oriente Región 5- Fundación Medico Preventiva, en virtud del padecimiento de la docente diagnosticada con Cáncer de mama desde el año 2009, razón por la cual debía asistir a controles con medicina especializada- Oncología.</p> <p>El 22 de julio de 2016, el médico tratante Carlos Rojas le solicito una serie de exámenes y un próximo control para dentro de tres meses, es decir finales de octubre de 2016. En el mes de agosto al tener los resultados de los exámenes acudí a la IPS Fundación Medico Preventiva a fin de solicitar autorización para la cita con el oncólogo, de la cual recibió respuesta negativa. Después de reiteradas solicitudes finalmente se asigna para el día 27 de abril de 2017 transcurridos seis meses de la fecha límite para ser atendida.</p> <p>Posteriormente estuvo internada dos veces en urgencias por dolor -disnea-, asfixia, atendida en ambas</p>
--	--

	<p>oportunidades por médicos generales.</p> <p>Por recomendaciones médicas se ordena Consulta Externa con Cirujano de Tórax, por lo cual se realiza derecho de petición solicitándola autorización de la mencionada consulta, en segundo punto se solicita cita prioritaria con médico internista para establecer su diagnóstico y efectivo tratamiento.</p>
<p>DOCENTE: EDILMA RICO OCHOA</p> <p>ENTREGA DE EL DOCUMENTO: EL DÍA 26 DEMAYO DE 2017.</p>	<p>INCONFORMIDAD CON LA CALIFICACIÓN DE PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL: Documento que se realizó en aras de solicitar que se reevalúe la calificación realizada el día 13 de mayo del año en curso por el medico laboral Miguel Ángel Vertel Camacho en virtud de que en los ítems establecidos no se tienen en cuenta todas las patologías de la docente, las cuales se encuentran en estudio, por tanto, se solicita que este dictamen se tenga como temporal hasta que exista diagnostico efectivo.</p>

	<p>Por otro lado, en lo pertinente al título I, de las variables de la pérdida de capacidad laboral, en la descripción de las deficiencias, en el valor porcentual se indica:</p> <p>1) perdida de agudeza visual :22,5%</p> <p>2) Trastorno de ansiedad: 25%</p> <p>Porcentajes que, según la aritmética, debe realizarse una suma básica, lo cual daría: <u>47.5</u> y no 36% como se estableció.</p>
<p>DOCENTE: CAROLINA BURITACA NIÑO</p> <p>ENTREGA DEL DOCUMENTO: EL DÍA 31 DE MAYO DE 2017.</p>	<p>INCONFORMIDAD CON LA CALIFICACIÓN DE PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL: La presente se realiza con el fin de solicitar la re-evaluación bajo el argumento de que el medico calificador no tuvo en cuenta que la docente tenía pendiente algunos resultados y análisis de exámenes médicos de algunas patologías (las cuales llevaba algún tiempo en observación médica tal como se corrobora en la historia clínica), que están pendientes de ser calificada la efectividad del diagnóstico.</p> <p>Motivo por el que se solicita que se tenga</p>

	como temporal la calificación de la pérdida de capacidad laboral.
<p>DOCENTE: ALBA CECILIA PEREZ ESPINEL</p> <p>ENTREGA DEL DOCUMENTO: EL DÍA 01 DE JUNIO DE 2017.</p>	<p>TUTELA: Contra la secretaria de educación de Santander en aras de amparar el derecho constitucional al acceso a la administración de justicia por la no respuesta del derecho de petición en conexidad con el trabajo digno, justo y dignidad humana.</p> <p>Derechos de petición de fecha 09 de marzo de 2017, y reiterado el 24 de marzo del año en curso, en el que se solicitaba la re-ubicación del sitio de trabajo por concepto medico laboral (Embarazo de alto riesgo).</p>

10.4. CUARTO INFORME DE ACTIVIDADES REALIZADAS

Alrededor del desarrollo de la práctica jurídico social se busca demostrar la realización de los objetivos planteados en un inicio. Es oportuno resaltar que se hizo el análisis jurisprudencial del acoso laboral, así como el estudio de las normas para poder ejecutar el producto final, siendo el plegable concerniente al acoso laboral, buscando que los docentes adscritos al Sindicato de Educadores de Santander, conozcan con facilidad las conductas que lo constituyen y la vía de ruta de deben seguir.

También es cierto que se dio continuidad a la elaboración de Acciones de Tutela, Impugnaciones de Tutela, Derechos de Petición, Incidentes de Desacato y demás documentos jurídicos que han sido encomendados en aras de salvaguardar los derechos fundamentales de los docentes adscritos a dicho Sindicato.

En estos meses se incrementó la solicitud de quejas de los docentes adscritos al Sindicato de Educadores de Santander en virtud del paro de maestros, los cuales protestaban no solo por los bajos salarios, si no, por la precariedad del servicio de salud al que pueden acceder, hecho que podemos afirmar desde las instalaciones del Consultorio jurídico del S.E.S, al tener que presentar reiterativamente quejas mediante correo electrónico recordándole a la EPS la labor que deben cumplir al brindar el respectivo servicio en condiciones óptimas.

Es así como se pudo aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera profesional, y brindarles la ayuda necesaria a los docentes adscritos al Sindicato de Educadores de Santander.

10.4.1. Actividades realizadas

- Elaboración de asesoría jurídica en materia constitucional (derechos fundamentales) a los docentes, directivos docentes, pensionados y en general a afiliados del Sindicato de Educadores de Santander, a través de la práctica jurídica social.
- Creación y elaboración del plegable informativo de acoso laboral y de comité de convivencia.

Tabla 10: Asesoría jurídica y elaboración de documentos para la protección de los derechos fundamentales, de los docentes, cuarto mes.

<p>DOCENTE: CIRA ESTHER JUNIELES</p> <p>ENTREGA DEL DOCUMENTO: EL DÍA 05 DE JUNIO DE 2017.</p>	<p>IMPUGNACIÓN DE TUTELA: Contra el fallo de tutela proferido por el juzgado veintidós civil municipal de Bucaramanga, el día 25 de Mayo de 2017; debido a que la decisión del mismo, se basa en la tesis de hecho superado por carencia actual del objeto.</p> <p>Aun cuando no se realizó la debida notificación personal de la respuesta al derecho de petición interpuesto por la docente en contra de Unión temporal oriente ut región 5.</p>
<p>DOCENTE: SANDRA ISABEL GARCÍA AYALA</p> <p>ENTREGA DEL DOCUMENTO: EL DÍA 09 DE JUNIO DE 2017</p>	<p>ACCIÓN DE TUTELA: La presente se realizó, con el fin de solicitar la protección del derecho fundamental de petición, pues el día 26 de abril de 2017 se radicó derecho de petición por parte de la docente ante la secretaria de educación departamental.</p> <p>En aras de que se estudiará la posibilidad de trasladarla de su lugar de</p>

	<p>trabajo radicado en Bucaramanga a la ciudad de Barbosa, puesto que la madre de la accionante padece de una enfermedad degenerativa conocida como alzhéimer, y por tanto necesita de los cuidados y atenciones de su hija.</p> <p>Derecho de petición que no fue resuelto por la entidad y a la fecha de presentación de la tutela ya habían transcurrido más de los 15 días establecidos en el artículo 14 de la ley 1755 de 2017.</p>
<p>DOCENTE: CIRO ALFONSO SÁNCHEZ CORREA</p> <p>ENTREGA DEL DOCUMENTO: 14 DE JUNIO DE 2017</p>	<p>INCIDENTE DE DESACATO: El día 31 de Marzo de 2017 se profirió fallo de tutela por parte juzgado quinto penal del circuito con funciones de conocimiento, amparando el derecho a la salud del Docente Ciro Alfonso, a causa de la negación por parte de la UT ORIENTE REGIÓN 5 FOSCAL en suministrarle unos medicamentos intravitrea antiangiogenica en los ojos.</p> <p>Medicamento que se suministró solo en dos ocasiones al docente, informándole que no seguirían aplicándole tal medicamento pues se debía solicitar una</p>

	<p>autorización del 50% por parte de la FUNDACIÓN AVANZAR FOS. Razón por la cual a la fecha de presentación del incidente, no se le había entregado el medicamento al accionante, vulnerando su derecho a la solicitud e incurriendo en desacato al fallo proferido por el Juez de tutela.</p>
<p>DOCENTE: VICTOR MANUEL ESCANDON VILLAREAL</p> <p>ENTREGA DEL DOCUMENTO: EL DÍA 21 DE JUNIO DE 2017.</p>	<p>ACCIÓN DE TUTELA: Interpuesta en contra de UT ORIENTE REGIÓN 5 FOSCAL- VISTA AZUL Y FIDUPREVISORA S.A, solicitando la protección de los derechos a la salud, a la vida y a la dignidad humana; en vista que el señor Víctor Escandón padece de “catarata corticonuclear avanzada”.</p> <p>Por lo tanto, necesitaba que se llevara a cabo un procedimiento quirúrgico, consistente en extraer un lente cristalino opaco del ojo y sustituirlo por un lente artificial cuyo precio oscilaba entre los NOVECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$950.000) y el tratamiento UN MILLON TRESCIENTOS MIL PESO (\$ 1.300.000). No obstante, el auxilio por parte de la Unión temporal solo es de CINCUENTA MIL PESOS (\$ 50.000), lo</p>

	<p>que implica que, lo demás debía ser asumido por el accionante, quien no cuenta con la solvencia económica suficiente.</p>
<p>DOCENTE: NESTOR GIOVANNI ALVAREZ JOYA</p> <p>ENTREGA DEL DOCUMENTO: EL DÍA 22 DE JUNIO DE 2017</p>	<p>SOLICITUD DE VIABILIDAD PARA CONVENIO INTER-ADMINISTRATIVO, POR TRASLADO NO SUJETO A PROCESO ORDINARIO: se realizó solicitud de traslado en aras de salvaguardar el derecho a la unidad familiar del docente, en vista que su progenitora presenta problemas de salud y es adulta mayor, por lo cual, necesita del cuidado y atención de su único hijo.</p> <p>En atención a que la progenitora del docente está domiciliada en el municipio de girón y su lugar de trabajo se encuentra en el municipio de Sabana de torres, se le solicitó a la secretaria de educación, el traslado del docente a Piedecuesta donde se encontraba una plaza vacante.</p>

<p>DOCENTE: FRANCISCO JOSÉ TURIZO JIMÉNEZ</p> <p>ENTREGA DEL DOCUMENTO: EL DÍA 05 DE JULIO DE 2017</p>	<p>ACCIÓN DE TUTELA: en contra de UT ORIENTE REGIÓN 5 FOSCAL-FIDUPREVISORA S.A por la vulneración del derecho a la salud, la vida y la dignidad humana, en vista que el docente es adulto mayor, diagnosticado con tumor maligno de la próstata.</p> <p>El Docente se encuentra domiciliado en la ciudad de Valledupar; debido a la gravedad de su enfermedad, se dio la orden por parte del médico tratante de ser intervenido en la Ciudad de Bucaramanga, pues allí se encuentran aparatos especializados para realizar el tratamiento que requiere el señor Francisco.</p> <p>Por lo tanto, el señor francisco solicita que la eps sufragué los gastos de movilización y estadía en la ciudad de Bucaramanga; pues, no cuenta con ningún conocido o familiar que le pueda brindar asilo, ni cuenta con los ingresos económicos suficientes para sufragar dichos gastos</p>
--	---

11. CONCLUSIONES

El desarrollo de la práctica jurídico social en el sindicato de educadores de Santander, comprendió como actividad principal la recepción de casos en los cuales se evidenciara las distintas modalidades y conductas constituyentes de acoso laboral en el sector educativo; junto con otras actividades secundarias, como: la elaboración de derechos de petición, acciones de tutela, incidentes de desacato, inconformidad de calificación de pérdida de capacidad laboral, quejas, solicitudes de traslado, entre otros, en aras de salvaguardar los derechos fundamentales de los docentes adscritos al S.E.S.

La ejecución de las labores descritas anteriormente, se condensan mediante la presentación de cuatro informes, revisados por el tutor del sindicato de educadores de Santander y aprobados por la directora de la práctica, de los cuales se puede concluir lo siguiente:

- En el archivo del consultorio jurídico del sindicato de educadores de Santander no se encontró registro alguno de denuncias por acoso laboral, lo que permite establecer que, en primera medida los docentes no tienen conocimiento de los actos que lo constituyen, o la ruta que deben seguir cuando son víctimas de esta modalidad de acoso. Bien sea por desconocimiento, o aun peor, por temor, a que la queja no prospere, a recibir represarías por parte del acosador o a perder su empleo.
- La ley 1010 de 2006 que regula el acoso laboral en Colombia, presenta vacíos legales en cuanto al medio probatorio, al demostrar la comisión de las distintas modalidad y actos constituyentes de acoso laboral, debido a que estas se despliegan en privado, dejando fuera del alcance el testimonio de los compañeros o alguna prueba para demostrar, hecho que se convierte en un obstáculo para la víctima. Se presenta bien sea de parte de un superior, compañero o un subalterno.

- Las conductas constituyentes de acoso laboral, se acreditan siempre y cuando su ocurrencia sea repetida, una de las que se logró evidenciar en las oficinas del consultorio jurídico del sindicato de educadores, fue la negativa injustificada a otorgar permisos o licencias por enfermedad, cuando se dan las condiciones para pedirlos. Suceso que padeció la docente Andrea Tovar de la institución san Francisco de San Juan, en la sede crececititas del municipio de surata. Se encontraba en estado embarazo calificado de alto riesgo, y su superior jerárquico, el rector Alex Eduardo Angarita, constantemente le negaba vía correo electrónico los permisos para asistir a citas médicas. Situación que afectaba gravemente a la profesora, la cual acude al S.E.S en buscar de una orientación para salvaguardar sus derechos.
- Se refleja el desinterés por parte de los docentes adscritos al sindicato al no acudir al consultorio jurídico, ya que en todos los casos se mostró el apatía por parte de esto al no allegar (bien sea las respuestas de los derechos de petición o los fallos de tutela) una vez elaborados dichos documentos, evento que no permitía continuar con el seguimiento sistemático de los casos puestos en cuestión.
- Las instalaciones del consultorio jurídico del Sindicato de Educadores de Santander, carecen de privacidad para realizar la entrevista al docente, dado que, se hace en los cubículos abiertos, a vista y oído de todo el personal que se encuentra en espera de ser entendido.

12. RECOMENDACIONES

- Son muy pocos los docentes afiliados al Sindicato de Educadores de Santander que tienen conocimiento del consultorio jurídico, por lo que es de vital importancia la divulgación de la existencia de dicha dependencia, que genera de manera eficaz un servicio gratuito.
- Contratación de personal jurídico con énfasis en asuntos laborales y de seguridad social, disponibilidad de tiempo completo, puesto que, constantemente llegan docentes con quejas, solicitudes, peticiones enfocadas en esta área. Y el abogado titulado enfoca sus orientaciones en el área disciplinaria, dejando un vacío funcional en el campo propuesto. Dado, que si bien es cierto, se cuenta con estudiantes de último año, en ocasiones la dificultad del asunto requiere, para el docente un abogado titulado a cargo.
- Capacitaciones en conjunto con abogados del Sindicato de Educadores de Santander, convocando a los docentes del área rural y urbana, para orientarlos en todo lo referente al acoso laboral, esto es, modalidades, conductas, agravantes, atenuantes, vía de ruta.
- Aprovechar los espacios del Consultorio Jurídico del Sindicato de Educadores de Santander, agregando cubículos cerrados donde se pueda llevar a cabo la entrevista con la confidencialidad que esta requiere. Lo que conllevaría a implementar equipos de cómputo.

13. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	marzo				abril				mayo				junio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividad 1. Estudio del archivo perteneciente al Sindicato de los Trabajadores del Sector Educativo de Santander (S.E.S.) y atención, solución y recolección de información de los problemas jurídicos de los docentes y directivos docentes del SES.																
Actividad 2. Realización acompañamiento y asesoría a los docentes adscritos al sindicato de educadores de Santander, SES. Mediante elaboración																

de documentos pertinentes.															
Actividad 3. Estudio y análisis del desarrollo jurisprudencial del acoso laboral en Colombia.															
Actividad 4. Elaboración, preparación y entrega del plegable de acoso laboral y comité de convivencia.															

BIBLIOGRAFIA

ALEXY, Robert, Teoría de los derechos fundamentales, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1993.

ALFRED KATZ. Staatsrecht, C.f. Müller, Heidelberg, 1987

ARANGO RIVADENEIRA, Rodolfo. El concepto de derechos sociales fundamentales. Colombia: Legis Editores S.A. 2005. Pág. 45

COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución política de Colombia (20 de julio de 1991). Por la cual se profiera la Constitución Política de Colombia. [En Línea] Bogotá D.C., Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. (Recuperado en 17 de julio de 2017) Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010 (23, enero, 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 línea] Bogotá D.C., Diario Oficial. Bogotá D.C. No. 46.160, de 23 de enero de 2006. (Recuperado en 14 de julio 2017) Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, C – 055 (03 de febrero de 1999) Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz. [En línea]. Bogotá D.C., Expediente D- 8274. (Recuperado en 14 de julio de 2017) Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/C-055-99.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia C – 372 (12 de mayo de 2011). Magistrado Ponente Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. [En línea]. Bogotá D.C., Expediente D- 8274. (Recuperado en 14 de julio de 2017) Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/c-372-11.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia C-593 (20 de agosto de 2014) Magistrado ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. [En línea]. Bogotá D.C., expediente D-10032. (Recuperado en 14 de julio de 2017) Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/C-593-14.htm>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-282 (18, abril, 2007)). M.P.: Álvaro Tafur Galvis. [En línea] Bogotá D.C., expediente D-6494. (Recuperado en 14 de julio de 2017) Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-282-07.htm>

COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2646 (17, julio, 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. [En línea] Bogotá D.C., Diario Oficial. No. 47.059 de julio 23 de 2008. (Recuperado en 14 de julio 2017) Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Concepto 168766. [en línea] Bogotá D.C., Septiembre 30 de 2014 (Recuperado en 15 de julio 2017) Disponible en: <http://actualicese.com/normatividad/2014/09/30/concepto-168766-de-30-09-2014/>

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 652 (30, abril, 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. [En línea] Bogotá D.C. Diario Oficial No. 48427 de mayo 11 de 2012 (Recuperado en 14 de julio de 2017) Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 652 (30, abril, 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.

[En línea] Bogotá D.C., Diario Oficial No. 48427 de mayo 11 de 2012 (Recuperado en 14 de julio de 2017) Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA. Decreto 2277 (14, septiembre, 1979) por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1979.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto 2351 (4, septiembre, 1965) Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C. No 31.754, 17 de septiembre de 1965 Obtenido de http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2351_1965.htm

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA. Decreto Ley 2663 (5 de agosto de 1950). Por medio del cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo. [En línea] Bogotá D.C., Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950. (Recuperado en 13 de julio 2017) Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>.

COLOMBIA. SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO DE SANTANDER. Estatutos SES Aprobados En Asamblea General (27 de febrero de 2015) Capitulo primero. Artículo 1.

CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Preguntas Frecuentes de Constitucionalidad. [En línea] Informacion al ciudadano. Bogotá D.C., (Recuperado en 14 de julio 2017) disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/secretaria/otros/Preguntas.php>

E.-W. Bockenforde, Die sozialen Grundrechte im Verfassunggefüge, en: Bockenforde (nota 7), p. 155.

FEDERACIÓN COLOMBIANA DE TRABAJADORES DE LA EDUCACION. Nuestra Historia: La Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación. [En línea]. Quienes Somos. Bogotá D.C. (Recuperado en 14 de julio de 2017.) Disponible en <https://www.fecode.edu.co/index.php/quienes-somos/historia>

LEYMANN H. Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (“Mobbing”) en el trabajo. *European Journal of work and organizational psychology*. 1996, 5 (2): 165-184.

LEYMANN, Heinz. Estudio realizado por el Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional de Estocolmo. [En Línea]. EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL. España. Universidad de Jaume. 2002. (Recuperado el 09 de julio de 2017) Disponible en <http://www.ccoo.uji.es/documents/css/2002/mobbing.htm>

MOTA CARDENAS, Fernando; El acoso laboral en Colombia. [en línea] Colombia, publicaciones libertadores, ISSN 1909 5759. Pag.3. (Recuperado en 13 de julio de 2017). Disponible en <http://publicaciones.libertadores.edu.co/index.php/Vialuris/article/viewFile/6/127>

PIÑUEL Y ZABALA I. La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros. España: *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 2006. 22 (3): 309-32.

RIVAS SANCHEZ, Luis Jose. *Mobbing: Terrorismo Psicológico en el trabajo*. España: Ed Entrelineas editores. 2003. Pag 50

ROJO, José Vicente y CERVERA Ana maría. *El mobbing o acoso laboral*. España: Ed tebar. 2005. Pag 70

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO DE SANTANDER. Misión. [En línea]. Organización. Bogotá D.C. (Recuperado en 14 de julio de 2017.) Disponible en <http://www.sinedusa.org/web/index.php?ida=32&idb=68&idc=0>

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO DE SANTANDER. Objeto Social. [En línea]. Organización. Bogotá D.C. (Recuperado en 14 de julio de 2017.) Disponible en <http://www.sinedusa.org/web/index.php?ida=32&idb=68&idc=0>

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO DE SANTANDER.
Visión. [En línea]. Organización. Bogotá D.C. (Recuperado en 14 de julio de 2017.)
Disponible en <http://www.sinedusa.org/web/index.php?ida=32&idb=68&idc=0>

ANEXOS

ANEXO A. PLEGABLES DE COMITÉ DE CONVIVENCIA

Funciones del Comité de Convivencia Laboral



"LA SOLUCION ESTA EN LA CONCILIACION"

IMPORTANCIA DE PARTICIPAR DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Es la manera más adecuada de resolver alguna indiferencia con compañeros de trabajo, dar a conocer sugerencias para evitar el riesgo psicosocial dentro de la organización.



CUALIDADES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamientos, 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



FINALIDAD DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

La constitución de los Comités de Convivencia Laboral se hace como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. (Resolución 2646 del 17 de Julio de 2008, Ministerio de la Protección Social)



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL MEDIANTE RESOLUCIÓN 652 DE 2012

El Ministerio de Trabajo establece la obligatoriedad para todas las empresas privadas y públicas para conformar el Comité de Convivencia Laboral, el cual identificará e intervendrá frente a los riesgos psicosociales en el trabajo causados por el estrés ocupacional y acoso laboral.

Funciones del Comité de Convivencia Laboral

1. 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.

2. 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.



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

4. 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.



5. 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

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

7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan con las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la alta dirección de la empresa.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salu ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

ANEXO B. PLEGABLES DE ACOSO LABORAL

COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL

Creado mediante la Resolución Nro. 2646 de 2008 y reglamentado por la Resolución 652 de 2012.



FINES:

- Promover un excelente ambiente de convivencia laboral
- Fomentar relaciones positivas entre los trabajadores de la empresa
- Respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

FUNCIONES.

QUEJAS. Recibir y darles trámites.
 ANALIZAR. Las quejas presentadas
 ESCUCHAR. A las partes involucradas de manera individual sobre los hechos
 CREAR ESPACIOS DE DIALOGO Y compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

PARA TENER EN CUENTA:

Cuando la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales.



Ser respetuoso; es la mejor estrategia para mejorar las relaciones humanas en el ámbito laboral.

ACOSO LABORAL
 y las graves consecuencias

Ignorar, recibir burlas o intimidaciones y acusarte por cosas que no hiciste son tipos de acoso laboral, también llamado "mobbing". Conoce las formas en que puedes convertirte en víctima y lo que ocasiona.

ACOSO LABORAL
LEY 1010
DE 2006

TIPOS DE "MOBBING"



IGNORARTE

- El resto del equipo lo nullifica
- Sus ideas son descartadas sin analizarse
- No le permiten expresarse
- Rechazo constante



BURLARSE

- Pueden ser a sus espaldas o directas (la persona no está de acuerdo)
- Se crea un triángulo de acosos: víctimas – espectadores – agresor



DESCALIFICARTE

- Culpar por faltas que otros cometieron
- Ponerle trabas (no pasar recados, dar información incorrecta etc.)
- Sembrar dudas sobre su trabajo u otra situación.
- Enviar e-mails o mensajes internos con calumnias sobre tu trabajo o persona.



ABUSO DE AUTORIDAD

- Actuar hostilmente con sus subordinados;
- Gritar o dar malos tratos
- Menospreciar
- Darse el crédito por el trabajo de un subalterno
- Sembrar miedo

SABES ¿QUE ES EL ACOSO LABORAL?



Es 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.

El acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades:

1. Maltrato laboral
2. Persecución laboral
3. Discriminación laboral,
4. Entorpecimiento laboral,
5. Inequidad laboral y
6. Desprotección laboral.

Actos que Constituyen Acoso Laboral

- Agresión física
- Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona
- Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo
- Injustificadas amenazas de despido en presencia de los compañeros de trabajo
- Descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo
- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona
- Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales
- Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados
- Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio
- Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones.



Actos que NO Constituyen Acoso Laboral

- Exigencias y ordenes necesarias para mantener la disciplina
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos
- Formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial
- Envío de circulares o memorandos encaminados a mejorar la eficiencia laboral
- Solicitud de cumplir deberes extras de colaboración, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio en la compañía
- Gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato laboral, con base en una causa justa.