

 Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia <small>Vigencia Internacional</small>	<b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
<b>FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO</b>	<b>F-AC-DBL-007</b>	<b>10-04-2012</b>	<b>A</b>	
Dependencia	Aprobado	Pág.		
<b>DIVISIÓN DE BIBLIOTECA</b>	<b>SUBDIRECTOR ACADEMICO</b>	<b>i(52)</b>		

### RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

<b>AUTORES</b>	<b>YECIKA LORENA OVALLOS TRIGOS DANIEL FELIPE SERNA PEÑARANDA</b>		
<b>FACULTAD</b>	<b>EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES</b>		
<b>PLAN DE ESTUDIOS</b>	<b>DERECHO</b>		
<b>DIRECTOR</b>	<b>MARIA ANGELA MOZO JACOME</b>		
<b>TÍTULO DE LA TESIS</b>	<b>APLICABILIDAD DE LA LEY DE ACOSO LABORAL Y SU GARANTÍA A LOS EMPLEADOS VINCULADOS MEDIANTE MODALIDAD CONTRACTUAL A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO EN LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>		
<b>RESUMEN</b> (70 palabras aproximadamente)			
<p>HOY EN DIA, EL ACOSO LABORAL ES UN TEMA DE IMPORTANTE ANALISIS DENTRO DE LA DISCIPLINA DEL DERECHO LABORAL. LA MONOGRAFIA BUSCA PLASMAR A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE TRES CAPÍTULOS UNA DESCRIPCIÓN DE LAS NORMAS Y LAS MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO LABORAL PARA DETERMINAR LA APLICABILIDAD DE LA LEY 1010 DE 2006 Y ASI ESTABLECER QUE LA UFPSO SURTE LOS EFECTOS PARA LOS CUALES EL ÓRGANO LEGISLATIVO DIO VIDA A LA LEY DE ACOSO LABORAL.</p>			
<b>CARACTERISTICAS</b>			
<b>PÁGINAS:</b>	<b>PLANOS:</b>	<b>ILUSTRACIONES:</b>	<b>CD-ROM:</b>



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552  
 Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88 - Fax: Ext. 104  
 info@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

**APLICABILIDAD DE LA LEY DE ACOSO LABORAL Y SU GARANTÍA A LOS  
EMPLEADOS VINCULADOS MEDIANTE MODALIDAD CONTRACTUAL A  
TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO EN LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE  
PAULA SANTANDER OCAÑA**

**AUTORES:**

**DANIEL FELIPE SERNA PEÑARANDA**

**YECIKA LORENA OVALLOS TRIGOS**

**Trabajo de grado modalidad monografía para optar por el título de Abogados**

**DIRECTOR:**

**MARIA ANGELA MOZO JACOME**

**Abogado**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN, ARTES Y HUMANIDADES  
PLAN DE ESTUDIOS DE DERECHO**

**Ocaña, Colombia**

**FEBRERO, 2019**

## ÍNDICE

<b>Capítulo 1: Aplicabilidad de la ley de acoso laboral y su garantía a los empleados vinculados mediante modalidad contractual a término fijo inferior a un año en la universidad francisco de paula santander ocaña .....</b>	<b>ix</b>
1.1 Elección del tema.....	1
1.2 Delimitación del tema.....	2
1.3 Desarrollo del argumento .....	3
<b>Capítulo 2. Marco Jurídico del Acoso Laboral desde la perspectiva nacional.....</b>	<b>6</b>
2.1 Antecedentes del estudio del acoso laboral en Colombia.....	6
2.2 El acoso laboral desde la perspectiva de la doctrina y las investigaciones jurídicas.....	11
2.3 El acoso laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en Colombia.....	12
2.4 El acoso laboral en el ordenamiento jurídico colombiano .....	17
<b>Capítulo 3. Estudio de Aplicabilidad de la Norma 1010 de 2006 en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña para los trabajadores .....</b>	<b>24</b>
3.1 Marco de la protección del acoso laboral en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.....	24
3.2 Aplicabilidad de la ley 1010 de los trabajadores en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña .....	25
<b>Conclusiones .....</b>	<b>31</b>
<b>Referencias Bibliográficas .....</b>	<b>34</b>
<b>Apéndices .....</b>	<b>40</b>

## **Lista de Ilustraciones**

Ilustración 1. Estrategias del plan de desarrollo institucional de la UFPSO .....	27
Ilustración 2. Estrategias para la sostenibilidad administrativa y financiera de la UFPSO.....	28

## **Lista de apéndices**

Apéndice A. Evidencia documental.....	41
---------------------------------------	----

## Introducción

El sector público y privado que emplea trabajadores en el mundo hoy en día se ha visto salpicado por la cantidad de personas inconformes con el trato indigno que se les da por lo que las empresas y organizaciones han tenido que dejar de tomar el tema con tanta lentitud y trabajar porque las garantías en derechos humanos como la igualdad, la integridad, la dignidad humana y los buenos tratos sean el pilar del ambiente laboral.

Colombia no es ajeno a la problemática y así lo evidencian múltiples estudios realizados en el Ministerio del Trabajo y que asocian las graves consecuencias que tiene el acoso psicológico en el ambiente laboral. Partiendo de esta forma de violencia en el ámbito de trabajo el legislador colombiano en el Congreso de la República le dio vida a un proyecto de ley que comenzó su vigencia en el año 2006 a través del cual se reguló las medidas para que los empleadores prevengan, corrijan y sancionen las conductas de acoso laboral y con ello se garantice el trato digno dispuesto constitucionalmente en la Carta Política de 1991.

La ley 1010 y las demás resoluciones que la han reglamentado propenden porque estas conductas abominables no sean una consecuencia de enfermedades que ponen en riesgo la vida del ser humano y que además la empresa sea el primer garante de que no se vulneren los derechos del trabajador ante una relación de subordinación o entre compañeros del mismo nivel jerárquico. Sin embargo, la norma no es del todo clara y precisa y limita el interés del denunciante cuando exige un acervo probatorio que por ejemplo en el caso de testigos es completamente limitado ante el miedo de perder la estabilidad laboral.

De esta manera como este mandato cumple ya 12 años de su vigencia la monografía a delimitado su estudio de forma general en aspectos del acoso laboral como los investigativos, doctrinal, jurisprudencial y legal en Colombia.

Además de ello la monografía quiso realizar una reflexión más real realizando una investigación aterrizada en la institución educativa superior Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, por ser una de las instituciones con más trayectoria en el municipio de Ocaña, con una numerosa planta de personal vinculada bajo tres modalidades de contrato como los el contrato fijo, el personal de planta y las ordenes de prestación de servicios.

## **Capítulo 1**

### **Aplicabilidad de la ley de acoso laboral y su garantía a los empleados vinculados mediante modalidad contractual a término fijo inferior a un año en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña**

#### **1.1 Elección del tema**

La elección del tema es de nuestro interés, teniendo en cuenta que el acoso laboral es un tema neurálgico para ser tratado dentro de la disciplina del derecho laboral. En área del desarrollo laboral del ser humano, la garantía de un trato digno comprende la necesidad de un análisis y más aún cuando se vive en un Estado Social de Derecho, completamente saciado por la corrupción y la vulneración de derechos fundamentales del trabajador.

Partiendo de esta problemática que se vive en todos los ámbitos de la sociedad, sin discriminar estrato, ni sector público o privado se ha despertado la necesidad de realizar una análisis basado en la aplicabilidad que se le da a la ley 1010 de 2006 elaborada por el órgano legislativo en Colombia para prevenir, corregir y sancionar los abusos dentro de la relación laboral en el territorio Colombiano, para posteriormente enfocarlo para estudiar la misma problemática en la Universidad Francisco de Paula Santander seccional Ocaña, siendo esta de las entidades con mayor número de talento humano en el municipio, que pertenece al sector público y que bajo su misión establece la materialización de los derechos fundamentales y que además propende por el trato digno y el respeto por la dignidad humana.



## 1.2 Delimitación del tema

El siglo XX y XXI revolucionó al hombre en muchos aspectos como la tecnología, el desarrollo de estrategias para una mejor calidad de vida y la defensa de los derechos humanos que posteriormente fueron positivizados en cada ordenamiento jurídico establecido en los Estados Sociales de Derecho. Sin embargo, el hombre a pesar de su evolución en aspectos como el trabajo aun no siente una total garantías de sus derechos pues a pesar de que se establezca que la relación laboral debe estar sujeta a las garantías, condiciones y tratos dignos que rezan los tratados internacionales y los parámetros legales de cada Estado la situación de vulneración hoy en día sigue siendo una problemática de violencia dentro de la sociedad.

En Colombia, la situación no ha sido diferente por el contrario debido a que el acoso en los ámbitos laborales era silencioso, poco denunciado, no se contaba con los mecanismos ni herramientas, el órgano legislador en el año 2006 se dio a la tarea de elaborar la ley 1010, a través de la cual se abrió un camino hacia la prevención, corrección y sanción de las conductas que vulneren ese trato digno que merece el trabajador en el territorio colombiano. La norma rige todos los sectores, es decir el público y el privado, buscando que todos los trabajadores sean cobijados y amparados de los tratos discriminatorios, abusivos y denigrantes en el desarrollo de su vínculo laboral.

Es así que tal como se mencionó anteriormente el ámbito de aplicación de la norma es nacional la monografía busca realizar un análisis frente a la aplicabilidad de la misma pero en una de las instituciones públicas de educación superior más emblemáticas del municipio de Ocaña y que además cuenta con una planta de personal numerosa, vinculada bajo diferentes modalidades de contrato a término fijo inferior a un año, docentes catedráticos, ocasionales y de planta, personal de planta, Ordenes de prestación de servicio.

Partiendo de los anteriores argumentos y que nuestro trabajo se enfoca a el análisis de problema jurídicos que abarquen el diario vivir en la sociedad, se busca entonces en la monografía desarrollar un análisis frente a conceptualización del acoso laboral, sus causas, sus consecuencias, el desarrollo normativo y jurisprudencial para finalmente enfocar la temática hacia como se aplica la ley en busca de la prevención, corrección y sanción en la UFPSO teniendo en cuenta que esta institución enmarca su misión en la formación de profesionales idóneos y de la excelencia académica por lo que suponemos se da un nivel alto de importancia al bienestar del ambiente laboral dentro de la misma, apostándole a un clima organizacional sano y a unos trabajadores cobijados en el trato digno, es respeto de sus derechos y la garantía de su dignidad humana.

### **1.3 Desarrollo del argumento**

¿Es la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña una entidad garante de la prevención, corrección y sanción del acoso laboral con los trabajadores vinculados con contrato fijo inferior a un año?

La importancia de estudiar y conocer los antecedentes que se tiene de la violencia y acoso laboral, se puede encontrar resumida en el estudio de tipo técnico descriptivo, realizado en Colombia en el 2004 por el Ministerio de la Protección Social (MPS), sobre la violencia en el trabajo; este estudio comprendió distintos sectores ocupacionales en las que se desarrollan actividades tales como: vigilancia privada, transporte por carretera y transporte urbano, sector financiero y prestadores de servicios de salud, y cubrió las ciudades de Bogotá, Medellín, Barranquilla y Cali, por ser consideradas como las de más alta industrialización en el país.

Vale la pena mencionar un estudio realizado por el Ministerio de la Protección Social (2002) titulado “Accidente de Trabajo Fatal”, el cual reveló que “durante los años 1999-2000 se presentaron en Colombia 1426 muertes en el trabajo de los cuales el 68.7 % se deben a accidentes de trabajo relacionadas con la violencia; eventos que significaron para la población laboral del país 48.000 años de vida potencialmente perdida”.

Con la expedición de la Ley 1010 de 2006 el Estado Colombiano reconoció la necesidad de afrontar la grave problemática que ocasionan situaciones de La Ley 1010 violencia a que pueden verse sometidos los trabajadores en las circunstancias propias de su labor. Conforme a su epígrafe y al tenor del artículo primero de la ley, dentro de los movimientos internacionales al respecto, quiso el legislador nacional, después de definir el acoso laboral, establecer mecanismos o instrumentos tendientes a prevenirlo, corregirlo y sancionarlo. (Consejo Superior de la Judicatura )

Ante todo el argumento anteriormente planteado se busca a través de la presente monografía llegar a un análisis frente a la aplicabilidad de la Ley 1010 de 2006 dentro de la institución de educación superior Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña como garante de la aplicación de la normatividad en contra del acoso laboral establecida por el Estado Colombiano y enmarcada en la Carta Política en pro de brindar las mejores condiciones a los funcionarios que finalmente son los encargados de cumplir la misión institucional de dicha entidad. Finalmente la presente propuesta buscara plasmar a través del desarrollo de tres capítulos estructurales analizar la función garante de la institución educativa Universidad Francisco de Paula Santander en la prevención, corrección y sanción del acoso laboral con los trabajadores vinculados bajo contrato inferior a un año, determinando de esta forma la aplicabilidad de la ley 1010 de 2006 que desde su entrada en vigencia exigió a las organizaciones públicas y privadas propender por un ambiente laboral sano en el cual se le cumpla al trabajador con las condiciones dignas de las cuales habla la Constitución Política de Colombia y los tratados internacionales con poder vinculante a través del bloque de constitucionalidad que reconoce el Estado Colombiano desde la constituyente del 91.

## Capítulo 2

### Marco Jurídico del Acoso Laboral desde la perspectiva nacional

#### 2.1 Antecedentes del estudio del acoso laboral en Colombia

Las organizaciones hoy en día, en el ámbito de lo privado y de lo público, han sido re direccionadas al mantenimiento de un clima organizacional sano, para que el trabajador se encamine para el logro de los objetivos de la empresa. Sin embargo ha sido a través de normas jurídicas, que el legislador ha logrado organizar administrativamente la necesidad de conservar el respeto y el trato digno en el ambiente laboral.

Simultáneamente, esa clase de conflictos dentro del clima organizacional y sus consecuencias, tiene un origen reciente, puesto que desde el siglo XX a través de las investigaciones de psicólogos como Heinz Leymann, quien se dio a la tarea de realizar un estudio basado en el comportamiento animal, y ya posteriormente varios psicólogos más se han interesado en descubrir las graves consecuencias del acoso laboral en la salud física y mental del ser humano.

De manera análoga, escritores como Joseph Brodsky también han aportado al estudio de esta problemática, abordando el tema del hostigamiento laboral en el año 1976, en un estudio motivado por la promulgación de una nueva Ley de condiciones de trabajo en Suecia, el cual se

basó en la dureza de la vida de los trabajadores, dentro de las organizaciones, ambiente colmado de accidentes laborales, exceso de trabajo, maltrato por parte del empleador, humillaciones y agotamiento físico; sin embargo no tuvo mayor impacto sobre el estudio científico del mobbing. (Aguilar, Cano, Osorio, & Rodríguez, 2017)

En Colombia, este tema sigue tratándose con mucha sutileza en las empresas y solo hasta el año 2004 el Ministerio de Trabajo, se dio a la tarea de realizar un estudio a través del cual reveló que el acoso psicológico prevalecía para esa época en un porcentaje del 19.8% y además de ello pudo concluir que los sectores económicos más vulnerables fueron el transporte y las telecomunicaciones con un índice de prevalencia el 25.1%, evidenciando de esta manera ,que la problemática sobre el acoso laboral es prevalente y continua en las relaciones laborales que se establecen en la empresas colombianas de índole privado y público.

Sin embargo, es necesario precisar que a la fecha de la realización del estudio precitado, El Estado Colombiano ampliamente marcado décadas de violencia, no había implementado una reglamentación jurídica que protegiera al trabajador bajo las condiciones de violencia psicológica y hostigamiento que se presentan en el ambiente laboral y que necesariamente afecta el desarrollo personal, profesional y social del ser humano. Esta situación ocasionó que en el año 2004, los honorables congresistas radicarán el proyecto de ley número 88 a través del cual se motivaba la necesidad de reglamentar y definir el acoso laboral.

Partiendo de la primera propuesta realizada en el 2004, y tras el paso de dos años en el 2006, nace a la vida jurídica la ley 1010, a través de la cual el Congreso de la Republica en Colombia, establece todas las medidas encaminadas a que el acoso laboral se prevenga, se corrija y se sancione en las organizaciones privadas y en las instituciones públicas, que vinculan laboralmente a los ciudadanos, y que por mandato constitucional están obligados a garantizar el trato digno dentro de las condiciones para el desempeño de funciones laborales.

En contraste con los resultados esperados, la sola norma no ha sido surgido los efectos requeridos y se han tenido que reglamentar varios decretos que actualmente obligan a los empleadores a la constitución de Comités de Convivencia Laboral, en los cuales se dé el tratamiento requerido a las denuncias de acoso laboral como primera instancia dentro de la misma organización. Entre estas normativas encontramos la resolución 2646 del año 2008 a través del cual el Ministerio de la Protección Social busca 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. (Resolucion 002646, 2008)

Partiendo de estos enfoques de la normatividad, varios han sido quienes han buscado determinar la pertinencia de las normas expuestas frente a lo cual se han dado a la tarea de realizar investigaciones posteriores para determinar la existencia de situaciones de acoso laboral. Como primer referente bibliográfico se encontró el trabajo realizado por Gonzalez & Graña,

(2009) denominado “El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional”, en el concluyeron que la influencia del acoso en el ambiente laboral es continua, y que la población bajo la cual se trabajó en su estudio, fue víctima aún bajo la existencia de la ley 1010 de 2006.

En el año 2011 Parra & Acosta, realizaron un estudio enmarcado en determinar la incidencia del acoso laboral en sectores como la educación y la salud, en el cual se pudo concluir que en el contexto de la actividad laboral los docentes universitarios médicos y docentes universitarios enfermeras, se encontraban bajo condiciones organizacionales e individuales favorables para el posible desarrollo del acoso psicológico y que además de forma contundente el estudio determinó que existían grandes limitaciones o vacíos en este fenómeno en los aspectos organizacionales, consecuencias en la salud y jurídicos.

Además de los estudios ya mencionados, es importante destacar algunos realizados en el contexto de las instituciones en Colombia. Es así que investigadores como Pando, Aranda, & Max, en 2011 pudieron establecer que la conducta del acoso laboral es continua y antigua en Colombia y que sobre ella se pudo determinar tres tipos de conducta que conllevan a la vulneración del trato digno, que son manipulación para inducir al castigo (MIC), donde se agrupan nueve ítems que expresan la manipulación de situaciones en el trabajo para provocar errores o faltas que sean merecedoras de sanción; Daños a la imagen pública (DIP) con nueve ítems que enumeran comportamientos que inciden socialmente deteriorando la imagen del afectado y Obstáculos al desempeño laboral (ODL) con cuatro ítems que engloban actuaciones tendientes a coartar la iniciativa, Éxito y futuro profesional de la persona. (Pando, Aranda, & Max, 2011)



Avanzado en la problemática del acoso laboral, es preciso destacar que para la época actual y tras 12 años de vigencia de la norma 1010 se podría decir entonces que Colombia enfrenta un panorama desolador frente a las problemáticas de vulneración de los derechos del trabajador en cuanto al trato digno y condiciones como un clima organizacional sano, puesto que si bien existe la norma jurídica que encamina a la obligatoriedad de prevenir lo cierto es que la conducta sigue estando presente en los ámbitos laborales de forma continua y que además de ello completamente silenciosa y poco visibilizada por el miedo que genera la pérdida de estabilidad laboral ante la denuncia. Es tan evidente la problemática que la misma Ministra de Trabajo finalizando el año 2017 informo a través del portal web que en Colombia entre el año 2015 y 2017 arrojó un total de 127 denuncias y que por lo general en su mayoría son las mujeres las que se animan a interponerlas ante el trato indigno y denigrante que reciben en los lugares de trabajo. Ante dichos planteamientos es procedente entonces que se pueda concluir que ante el acoso laboral la norma vigente en Colombia no surte los efectos necesarios y que los diversos estudios universitarios y del Ministerio del Trabajo revelan que este tipo de conductas de violencia psicológica son frecuente en el ambiente laboral y que además no son tipologías de un solo sector sino que por el contrario se evidencia en el ámbito privado y en el público también, vulnerando de esta manera todos los preceptos normativos de índole nacional e internacional que le ordenan al empleador a garantizar todas las condiciones a través de las cuales el trabajador sea tratado bajo los principios de trato digno e igualdad y que además terminan por afectar la productividad de la empresa a no propender por un clima laboral armónico que motive al trabajador además de respetarle sus derechos fundamentales.

## 2.2 El acoso laboral desde la perspectiva de la doctrina y las investigaciones jurídicas

Tener un concepto claro sobre el abuso laboral y sus causas es necesario para llegar a plantear un criterio propio frente a lo que los autores con mucho análisis han llegado a concebir como teorías propias. A esta ardua tarea se han dado diversos autores en busca de describir de forma muy específica el acoso laboral o denominado mobbing por las últimas generaciones pues esta clase de violencia que se presenta en los lugares de trabajo afecta hoy por hoy a un gran porcentaje de la población mundial pero que fundamentalmente vulnera su derecho a la igualdad y trato digno del cual se dispuso legalmente en nuestra Constitución Política cuando el artículo 25 asegura que el trabajo es un derecho y que es deber del empleador garantizar el trato digno y las condiciones favorables para que el trabajador desarrolle sus funciones sin discriminar el sector en el cual se vincule laboralmente la persona, es decir ya sea en las empresas privadas o en las instituciones públicas.

Es así, como la tarea de conceptualizar, parte del análisis realizado y destacados por estudios que citaremos como el que se llevó a cabo en 2011, en el que se concluye que la noción de acoso moral laboral o "mobbing a través del reconocimiento que hace la jurisprudencia en Chile propone una visión actualizada acerca de la conceptualización del acoso moral laboral aportando de esta forma los elementos constitutivos del mismo a partir del proyecto de ley laboral en este país. Se contextualiza dentro de este estudio que el acoso laboral es un comportamiento antijurídico, pluriofensivo de derechos fundamentales y está conformado por hostigamientos sistemáticos y reiterados de palabra, obra u omisión del empleador o de uno o más trabajadores, o de estos de consuno, contra uno o más trabajadores que atentan contra su dignidad o salud y afectan sus condiciones u oportunidades de empleo u ocupación. (Rojo, 2011)

Pero no solo basta con asociar el acoso laboral sino que además autores como Arciniegas, 2012 lo relacionan directamente con que esta problemática de violencia se vincula con las relaciones de poder pero que además existen diversas determinantes que hacen que se incremente la posibilidad de mobbing en una organización las estructuras jerárquicas pronunciadas y las acentuadas diferencias de poder, estilos de gestión vinculados con elevados niveles de autoritarismo, así como la gran distancia social entre las posiciones sociolaborales. (Arciniegas, 2012)

Los autores anteriormente expuestos destacan dentro de su contextualización y conceptualización el acoso laboral como una de las dinámicas de violencia más ejercidas y silenciosas dentro del ámbito laboral de sufren los trabajadores de todas las esferas sociales y que limitan sus derechos, además de ello afectando sus funciones y su forma de relacionarse con el entorno familiar, social y laboral. De la misma manera manifiestan quienes se aproximan al concepto del acoso laboral que este es ejercido generalmente por compañeros de la misma jerarquía o una superior, y también por quienes son poseedores de recursos económicos en más cantidad que el acosado.

### **2.3 El acoso laboral desde la perspectiva de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en Colombia**

En Colombia con la promulgación de la Constitución Política de Colombia de 1991 se innovó en los fines garantistas de un Estado de Derecho a un Estado Social de Derecho en el cual

se establecieron derechos fundamentales para que la persona desarrolle su proyecto de vida como mejor le convenga. Además de constituir estas garantías preceptúa la norma de normas que el trabajo constituye un derecho y una obligación frente al cual el empleador deberá forjar todas las condiciones para que el trabajador sea tratado de forma digna, sin irrumpir en la vulneración del respeto por la dignidad humana, su integridad y el desarrollo de su personalidad.

Sin embargo en el diario vivir del ambiente laboral son diversas las situaciones de violencia psicológica que como detonante del elemento constitutivo de la relación laboral conocido como la subordinación o muchas veces entre los mismo compañeros de trabajo se presentan acciones encaminadas al acoso laboral y sobre las cuales el legislados y la Corte han buscado frenar a través de sanciones y pronunciamiento jurisprudenciales ordenándole al empleador la garantía y prevalencia del trato digno del trabajador en Colombia.

De esta manera, es importante mencionar que el primer eje normativo se llevó a cabo en Colombia a partir de la radicación en el Congreso en el año 2004 el primer proyecto de ley que buscaba definir el acoso laboral y sobre el cual se constituyó el ordenamiento actual constituido en la ley 1010 de 2006.

A pesar de ello, la existencia de estas medidas y la poca visibilización de la problemática en Colombia han impedido el freno a estas situaciones ante lo que el trabajador ha tenido que recurrir ante la Corte Constitucional para que esta en su función garantista orden el respeto por sus derechos y trato digno.

A partir de esta tarea garantista de la Corte, los fallos han sido numerosos, pero como destacados se presentan los siguientes que buscan de una forma breve recordar el aporte de la Honorable Corte al estudio del acoso laboral y su conceptualización. Ha dicho la Corte en sentencia del año 2008 que el acoso laboral es:

[...] una conducta hostil dirigida contra un compañero de trabajo, un subalterno o incluso contra un jefe, que al ser persistente y lesiva de la dignidad de la persona, la coloca en una situación de indefensión, situación que puede llegar a comprometer seriamente la salud física y mental de quien padece el abuso, la humillación, la discriminación, el maltrato o la amenaza, al punto de inducir al trabajador a abandonar su lugar de trabajo. (Corte Constitucional, Sentencia T-238, 2008)

Además de ello en sentencia del año 2006 la Corte había dicho que estas conductas están presentes en el sector público como privado y que constituyen una presión psicológica sistemática que busca el menoscabo de la reputación profesional y la autoestima del individuo:

El acoso laboral es una conducta mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, estrés laboral, y que en muchos casos, inducen al trabajador a renunciar. (Corte Constitucional, Sentencia 882, 2006)

El año inmediatamente anterior, la Corte Constitucional nuevamente se refirió al acoso laboral, elaborando un listado de las conductas que si constituyen acoso laboral y las que no. A partir de dicho pronunciamiento si son conductas de acoso laboral:

El impago de salarios o la cancelación tardía de los mismos;

Los actos de discriminación;

Las persecuciones laborales y

Obligar a un trabajador a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten.

Estos actos no constituyen acoso laboral

Es importante mencionar que, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 del 2006, la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura ha señalado las siguientes actuaciones y funciones adelantadas dentro del ámbito laboral que no pueden considerarse como acoso:

Los actos destinados a mantener la disciplina.

La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial

La formulación de circulares o memorandos

La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios

Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa

La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes, así como de no incurrir en las prohibiciones.

Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo. (Corte Constitucional, Sentencia T-472, 2017)

De manera análoga, se concluye de lo expuesto por la Corte Constitucional, en sus fallos sobre la conducta del acoso laboral, las relaciones laborales en Colombia, se establecieron bajo los parámetros normativos del respeto por los derechos fundamentales y que, bajo estos lineamientos, el trabajador y el empleador deberán acogerse al cumplimiento estricto de la norma sin ocasionar el menoscabo de la dignidad humana de la persona. Sin embargo, como se mencionó el inicio del capítulo Colombia es un Estado sobre el cual la violencia ha ejercido una hegemonía que ha impactado de forma negativa a todos los sectores de la sociedad y sobre los cuales el sentimiento irreal de mantener el poder, bajo cualquier circunstancia, ha constituido una de las principales causales de violencia permanente en el país. En el ámbito laboral, la situación no es diferente y mas hoy en día cuando el cáncer de la corrupción corroe de forma acelerado la institucionalidad y los mandatos constitucionales.

Frente a esta problemática de la violencia psicológico en el ámbito laboral han sido diversos los estudios, doctrinantes y sentencias que han aportado a constituir un concepto actual de acoso laboral constituyendo esta una conducta de violencia psicológica que afecta el desarrollo personal presente en la sociedad colombiana, sobre el cual se ha buscado cercenar la vulneración

a través de normas jurídicas y pronunciamientos jurisprudenciales pero que es tan invisible para la sociedad y además de ello constituye un desafío probarlo.

## **2.4 El acoso laboral en el ordenamiento jurídico colombiano**

La problemática de la violencia en el ámbito laboral, no es solo uno de los temas sobre los cuales debe trabajar cada Estado para buscar soluciones, sino que además Organizaciones Internacionales, se han dado a la tarea de conceptualizar y plantear soluciones para que los trabajadores accedan al trato digno que exige la Declaración Universal de los Derechos Humanos y demás tratados internacionales, que exigen la protección de la dignidad humana del ser humano en todas las circunstancias de su proyecto de vida.

Otro Organismo Internacional preocupado por la violencia en el ámbito laboral ha sido Organización Mundial de la Salud, trabajando en conjunto para producir importantes documentos, que contribuyen eficazmente a explicar la problemática y a definir la forma de atacarla; verbigracia el titulado Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud, generado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, en el que se comienza por plantear lo siguiente:

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



actualidad es una preocupación prioritaria tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo.

En el marco jurídico del Estado Social de Derecho Colombiano, la norma jurídica más importante es la Constitución Política de 1991, y en ella se constituyeron todos los principios encaminados que la dignidad humana, fuera siempre el eje del respeto hacia el ser humano y que sobre ella, se constituyen elementos, que hacen que el proyecto de vida sea acorde a las creencias, convicciones y pensamiento de cada quien, sin que nadie limite, discrimine o transgreda ese derecho fundamental. Ante estos aspectos se instituyó en los fines del Estado las garantías de las cuales deben gozar los colombianos, en los siguientes artículos el respeto por la dignidad humana, la integridad, el libre desarrollo de la personalidad y el trabajo como un derecho y una obligación de trato digno en el cual no se aceptaran discriminaciones ni violencia de ninguna índole que afecte el desarrollo psicomotriz del ser humano.

Sin embargo, es importante destacar que en Colombia, anteriormente a la Constituyente del 91, hubo la necesidad de estructurar las normas fundamentales para los vínculos laborales. Entonces encontramos que Colombia cuenta con el Código Sustantivo del Trabajo en el cual se dispuso que “El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones”. (Codigo Sustantivo del Trabajo)

Esta normatividad, busco que en Colombia se diese cumplimiento estricto a los deberes y derechos establecidos para cada una de las partes en el contrato laboral pero que sobre todas las cosas siempre exista un ambiente óptimo y asertivo para la comunicación y el trato digno en las instituciones estatales y en el ámbito privado de la economía colombiana.

Pero tras el caminar de muchos años del Código Sustantivo del Trabajo, no se contaba con que se tuviese que establecer una normatividad especial para el acoso laboral, por lo que tras más de 50 años de nacimiento a la vida jurídica de este código, se constituye en el Congreso de la Republica la ley 1010 de 2006 sobre la cual se busca prevenir, corregir y sancionar todas aquellas conductas que vulneren los derechos fundamentales y el trato digno del ser humano, buscando dar cumplimiento al mandato constitucional.

De manera análoga, esta norma 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. (Ley 1010, 2006)

Y establece también que son bienes jurídicos protegidos por la 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. (Ley 1010, 2006)

Además de ello, conceptúa que el acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010, 2006)

Y estipula las conductas bajo las cuales se pueden lesionar los derechos de los trabajadores en Colombia, elaboran un listado de las mismas, de la siguiente manera:

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

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.

Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

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

Por tanto, de acuerdo con la Ley, se presume que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Sin embargo, el ordenamiento jurídico en Colombia ha tenido posterior a la ley 1010, que regular nuevos lineamientos posteriores, con el objetivo de buscar soluciones a la problemática del acoso laboral. De la misma forma, es importante tener en cuenta el grave daño que este fenómeno de violencia está causando en la sociedad y la obvia vulneración de derechos fundamentales en situaciones que el mismo trabajador muchas veces asume como culpable por no acoplarse a un modelo o estereotipo determinado.

Para finalizar, y tras el recorrido regulatorio del acoso laboral en Colombia, es preciso concluir, que la problemática está en el ámbito jurídico al no establecer de forma clara y garantista los procedimientos y la promulgación de campañas que prevengan en las organizaciones privadas y en las instituciones públicas la prevención del acoso laboral pero además de la norma jurídica la problemática es social, educativa, cultural, moral, de conciencia y muchas más porque el ser humano hoy por hoy se desarrolla en un mundo de competitividad en el cual se trasgrede la línea del respeto y visualiza al otro como un propiedades por el simple hecho de desarrollar una labor para el mismo, situación que desencadena en todas las circunstancias de violencia psicológica y que alarman a las instituciones en Colombia tras evidenciar una problemática silenciosa, continua, prevalente y sin muchas soluciones para la erradicación del medio laboral.

## **Capítulo 3**

### **Estudio de Aplicabilidad de la Norma 1010 de 2006 en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña para los trabajadores con contrato fijo, inferior a un año.**

La problemática del acoso laboral es una forma de violencia que trasgrede a todos los ámbitos laborales en Colombia y de acuerdo con diversos estudios afecta el sector público y privado. Teniendo en cuenta los argumentos de tipo doctrinal, jurisprudencial, legal e investigativos en la presente monografía se busca ahora enfocar la temática pero ya sobre una institución específica como lo es la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. Para ello se presentaran dos apartes en el presente capítulo a través del cual se busca realizar una descripción de la normatividad y las medidas preventivas del acoso laboral en la UFPSO para posteriormente abarcar el tema de acuerdo con la aplicabilidad de la Ley 1010 de 2006 en la institución.

#### **3.1 Marco de la protección del acoso laboral en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña**

La Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña como institución educativa también se acoge a impartir y garantizar los lineamientos constitucionales para los trabajadores que tiene a su cargo por ello acorde a estos planteamientos ha adoptado en materia laboral las disposiciones de la ley 1010 de 2006, la Resolución Número 652 del 30 de abril de 2012 modificada

parcialmente por la Resolución Número 1356 del 18 de Julio de 2012 emitidas ambas por el ministerio de trabajo.

Para establecer el cumplimiento de las garantías a sus trabajadores, la UFPSO, estableció bajo su autorregulación acciones encaminadas a garantizar un proceso acorde a la norma en el año 2015, creando un Comité de Convivencia Laboral que tiene como objetivo primordial la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los funcionarios al interior de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

De esta manera la UFPSO ha ido de forma escalonada dando cumplimiento a la normativa establecida en Colombia a partir de la Constitución Política en cuando al trato digno del trabajador pero a pesar de la ley de acoso laboral nació jurídicamente en el 2006 la institución educativa solo regulo el establecimiento de medidas como el Comité de Convivencia Laboral en el año 2015 lo que permite que se concluya que la institución es pertinente para el cumplimiento de la norma.

### **3.2 Aplicabilidad de la ley 1010 de los trabajadores de contrato fijo inferior a un año en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña**

Tal como se mencionó anteriormente el acoso laboral constituye hoy en día una problemática realmente grave y más aún cuando las instituciones y organizaciones de índole privado y público no se encargan de forma clara y asertiva de informar a sus trabajadores sobre sus derechos, deberes, obligaciones y procesos para la denuncia que garantice que su proceso dentro de la misma. Como la monografía tiene como objetivo captar de forma más cercana la



percepción actual de la aplicabilidad de la norma en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña se estableció la implementación de un instrumento de medición en el cual se pudieran extraer conclusiones más asertivas frente a como se manejan estos procesos internamente.

La Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña es una institución educativa con más de 40 años de prestar el servicio educativo superior en el municipio de Ocaña y el cual se sirven estudiantes de todo el país. Para el año 2017 según gestión de las comunicaciones la universidad cuenta con aproximadamente 6.500 estudiantes y con una numerosa planta de personal entre funcionarios y docentes. Para la Universidad es claro que el futuro tanto de la región como del país no solo se encamina al desarrollo científico y tecnológico sino también del desarrollo económico y social incluyente en el ser humano, profundizando en los procesos de formación integral, para formar no solo profesionales competentes, sino ciudadanos críticos y comprometidos con la transformación social del país.

En su plan de desarrollo establecieron que entre sus propósitos se encuentra el bienestar del estudiante y del trabajador a través de las cuales se busca la generación de condiciones complementarias para la formación integral, el desarrollo humano y el acompañamiento institucional al mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad universitaria.

<b>ACTIVIDADES ESTRATEGICAS</b>	<b>METAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE POR ESTRATEGIA</b>
Realización de campañas y jornadas de promoción y prevención en la salud y organización de campañas sociales.	Lograr bienestar social a través de la promoción y la prevención de la salud y la mitigación de problemas sociales dentro de la Universidad.	Número de actividades realizadas por número de participantes.	<b>BIENESTAR UNIVERSITARIO</b>
Organización de eventos y actividades recreativas, competitivas y deportivas para toda la comunidad universitaria.	Fortalecer y fomentar la práctica de la cultura física.	Número de actividades realizadas por número de participantes.	<b>BIENESTAR UNIVERSITARIO</b>
Organización de eventos y actividades culturales y académicas para la comunidad universitaria.	Fortalecer y fomentar la cultura y la academia en la comunidad universitaria	Número de actividades realizadas por semestre	<b>BIENESTAR UNIVERSITARIO - BIBLIOTECA</b>
Organización de actividades de crecimiento personal, desde lo psicológico y lo espiritual	Fortalecer la calidad humana	Número de actividades por número de participantes.	<b>BIENESTAR UNIVERSITARIO</b>

**Ilustración 1.** Estrategias del plan de desarrollo institucional de la UFPSO

**Nota fuente.** Plan de Desarrollo de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña

Dentro del ámbito del sostenimiento también buscan garantizar al talento humano todas las condiciones encaminadas a que siempre el trabajador cuente con esas garantías que les permitan trabajar en sus objetivos misionales.

<b>ACTIVIDADES ESTRATEGICAS</b>	<b>METAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE POR ESTRATEGIA</b>
Adecuación de la estructura orgánica y planta administrativa de la universidad	Implementación del proyecto (con análisis del documento de proyecto).	Documento formal aprobado por el Comité Administrativo y Consejo Superior.	<b>PLANEACIÓN</b>
Actualización del manual de funciones y competencias y aprobación del régimen salarial por cargos.	Tener el manual de funciones actualizado y escala salarial definida.	Documentos formales aprobados por el Comité Administrativo y Consejo Superior.	<b>GESTIÓN HUMANA</b>
Implementación del plan de formación y capacitación para el mejoramiento de las competencias administrativas del personal.	Capacitar el 60% de los funcionarios de la Universidad durante el año.	Número de funcionarios capacitados / Número total de funcionarios convocados *100	<b>GESTIÓN HUMANA</b>
		Promedio de puntaje obtenido en las evaluaciones de impacto de capacitación aplicadas.	
Implementación de programas orientados al aseguramiento del bienestar y la salud laboral.	Garantizar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la realización de 2 capacitaciones semestrales del personal administrativo.	Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones planeadas.	<b>SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>
Generación de una cultura de prevención de desastres y atención de emergencias.	Diseñar e implementar un plan de atención de riesgos, amenazas y emergencias.	Plan de atención integral del riesgo, amenazas y emergencias, actualizado e implementado.	<b>SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>
	Sensibilización a los estamentos de la Universidad mediante dos capacitaciones anuales.	Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas.	
Realización de actividades y programas para mejorar hábitos de vida saludable generando corresponsabilidad con el Autocuidado.	Sensibilización a administrativos y docentes sobre el autocuidado mediante los programas de Salud Ocupacional.	% de ejecución de los programas de Salud Ocupacional.	<b>SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>

**Ilustración 2.** Estrategias para la sostenibilidad administrativa y financiera de la UFPSO

**Nota fuente.** Plan de Desarrollo de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña

En el marco normativo también la Universidad ha elaborado a través de su autonomía universitaria las condiciones dentro de las cuales se busca que los trabajadores estén protegidos

de todos aquellos aspectos que pueden impactar negativamente su productividad, su sistema motor y emocional a través de situaciones como el acoso laboral.

Sin embargo, la tarea de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral se ha convertido hoy en día en un proceso dispendioso para las intuiciones u organizaciones y para los trabajadores. El enfoque que se da en la UFPSO busca que la normatividad sea aplicada desde de los presupuestos condicionales, la ley 1010 y las demás resoluciones que lo reglamentan sean el marco para trabajar en este aspecto,

La institución educativa actualmente cuenta con un Comité de Convivencia Laboral que debió haber sido implementado mucho antes pero que cuentan con el mismo, elegido por sus mismos trabajadores en un consenso electoral llevado a cabo en el 2015 y que está conformado por 1 funcionario de planta y 3 funcionario contratados a término fijo inferior a un año. Mediante un oficio emitido por la oficina de personal universitario afirman no estar inmersos en estas situaciones lo que evidencia que el ambiente laboral en medio de las situaciones del diario vivir y del perfil psicológico de cada quien en la institución es positivo, sin embargo la institución educativa no visibiliza, no capacita, no informa, no establece medios informativo que permitan en el trabajador una percepción de seguridad ante la amenaza de ser acosado laboralmente y que en cuanto a la efectividad del Comité de Convivencia laboral son muchas las falencias de la norma puesto que no es mucho lo que el trabajador pueda alegar ante un comité que lo integran los mismo empleadores o quizás los mismos acosadores.

Ante los planteamientos expuestos es preciso que se concluya diversas falencias de las disposiciones normativas en Colombia las que hacen que el acoso laboral no sea tomado con la

importancia que requiere y que no se exija a las instituciones u organizaciones una constante alerta ante las posibles casusas y fatales consecuencias del acoso en el ambiente laboral. Es importante mencionar que la percepción del trabajador es muy importante para que las organizaciones conozcan de forma periódica que los afecta, como es la relación laboral, que situaciones influyen en un clima organizacional negativo y demás factores que pueden de cierta prevenir y corregir el acoso laboral además, las organizaciones de índole público o privado requieren de un planteamiento y de una preocupación mayor ya que más allá de afectar el logro de los objetivos es una clara vulneración de los derechos fundamentales que hacen parte del ser humano y que bajo ninguna circunstancia son negociables con ningún empleador.

## Conclusiones

Las conductas de violencia en el ámbito laboral, por muchas décadas han sido la preocupación de organizaciones mundiales que protegen los derechos humanos y en el contexto nacional, a través de herramientas jurídicas, como la Constitución Política de 1991 y la ley 1010 de 2006, que han implementado estrategias para prevenir, corregir y sancionar, ese tipo de comportamientos, sin embargo a partir del estudio bibliográfico, la recopilación de doctrina legal de la Corte Constitucional en materia de acoso laboral y el trabajo de campo aplicado en la UFPSO, fue posible concluir que la pertinencia de la ley, dista de que en la realidad se surtan los efectos para los cuales el órgano legislativo le dio vida a la ley de acoso laboral.

Se concluye, además que la problemática del acoso laboral, debe tener una mirada más objetiva hoy en día, de parte del Estado, de parte del sector privado, de parte del sector público y de toda la sociedad, puesto que la influencia de factores como llegada de las redes sociales, medios de comunicación, las nuevas costumbres, tendencias, tercerización del trabajo, la falta de oportunidades, la vulnerabilidad de las poblaciones menos favorecidas, violencia generalizada en Colombia, y demás, hacen que la ley 1010, sea inoperante en la actualidad, requiriéndose un cambio trascendental, pero además, incluyendo dentro de las disposiciones normativas, la necesidad de estudios continuos, de seguimiento, de planes de acción y de mejoramiento, y demás acciones que encaminen de forma efectiva la protección del trabajador acosado en el ambiente laboral.

Finalmente es la monografía el mejor espacio académico para hacer un llamado a la Institución educativa que ha formado miles de profesionales en toda la región a priorizar la

necesidad de información dentro del marco de las garantías para sus empleados respecto al acoso laboral, como un comportamiento visible y nefasto dentro el ámbito laboral, pero además porque esta institución siendo una abanderada de la empleabilidad en el municipio debe contemplar políticas institucionales internas desde que el empleado se vincula para que su paso y aporte por el desarrollo del alma mater se constituya en una experiencia y no en una problemática cobijada bajo el silencio administrativo de una institución que abre las puertas para la formación académica, pero que además tiene una responsabilidad social con la sociedad colombiana y con el mundo entero.

También se hace énfasis en ejecutar un reglamento bien sea código o manual de convivencia interno en donde se establezca todas las conductas aceptables y no aceptables no solo en la UFPSO sino en cualquier organización o empresa, realizar conferencias y capacitaciones cada 6 (seis) meses a todos los trabajadores vinculados a la institución donde se informen las medidas para la resolución de conflictos en el ámbito laboral, efectuar o implementar un compromiso entre las partes para fomentar un buen entorno laboral, realizar actividades de apoyo, vigilancia y seguimiento utilizando recursos confidenciales para la conciliación y estímulo para una cultura de no violencia además, dar a conocer a todos los empleados la norma que rige este comportamiento, sus consecuencias y las sanciones correspondientes para que la víctima tenga conocimiento de cómo puede ser ayudada, garantizando el derecho de queja sin juzgar ni represaría.

Este tipo de acoso se ha venido minimizando y ocultando mas no disminuyendo en cuanto a los procedimientos en el interior de una empresa o entidad, por lo que la organización debe asumir medidas que no va más allá del despido en vista de que quien ejerce el papel de victimario

coincida nuevamente esta conducta, razón por la cual en este caso la universidad debe ejecutar normas para la búsqueda de resolución del conflicto definitivo.



## Referencias Bibliográficas

- Aguilar, P. S., Cano, O. X., Osorio, E. ., & Rodríguez, C. M. (2017). *Análisis E Implicaciones De La Ley 1010 De 2.006 En Colombia*. Bogota. Recuperado el 31 de Enero de 2018, de <http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/979/Analisis%20e%20implicaciones%20de%20la%20ley%201010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarez, L. (2011). Clima social de la organización y hostigamiento psicológico. Una lectura cognitiva y sociocultural desde los sistemas autoritarios. *Revista Intercontinental de Psicología y Educacion*. Recuperado el 22 de Agosto de 2017
- Arango, S. A. (s.f.). *Acercamiento Al Acoso Laboral En Colombia, Desde Su Análisis Conceptual*. Recuperado el 31 de Julio de 2017, de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/2673/Trabajo%20de%20Graduado%20-%20Salvador%20Arsenio%20Quintero.pdf?sequence=1>
- Arciniegas, R. S. (2012). factores Organizacionales en la comprensión del mobbing. *Revista Psicología Iberoamericana*. Recuperado el 22 de Agosto de 2017
- Becerra, D. C. & Guerrero T.M. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. *Revista Hacia la Promocion de la Salud*. Recuperado el 23 de Agosto de 2017
- Bedoya, S. V., Brand, R. D., & Ocampo, V. J. (2015). *Cual Es El Alcance De La Ley De Acoso Laboral Frente Al Principio Constitucional De Dignidad Humana Del Trabajador En La*

*Ejecucion Del Contrato Laboral En El Sector Publico. Manizales 2015.* Manizales: Universidad de Manizales. Recuperado el 31 de Julio de 2017, de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2245/tesis%20acoso%20laboral.pdf?sequence=2>

Camaño Rojo, E. & Olarte J.I. (2014). El acoso laboral: Tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Revista Lus Et Praxis*, 67-90. Recuperado el 23 de Agosto de 2017

Carretero, D., Luciano, P., & Vicente, J. (2011). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo. *Revista Psicothema*. Recuperado el 22 de Agost de 2017

Carvajal, O. J., & Dávila, L. C. (2013). *Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia.* Cali: Universidad del Valle. Recuperado el 31 de Julio de 2017, de <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/31.pdf>

Codigo Sustantivo del Trabajo (Congreso de la Republica). Recuperado el 20 de Septiembre de 2017, de  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Consejo Superior de la Judicatura . (s.f.). *La violencia en el trabajo y el acoso laboral en la Ley 1010 de 2006*. Recuperado el 31 de Julio de 2017, de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1559849/La+violencia+en+el+Trabajo.pdf/3bf9ca35-05ed-41ba-ab74-7c00619d6ad4>

Corte Constitucional, Sentencia 882, Referencia: expediente T-1377066 (2006).

Corte Constitucional, Sentencia T-238, Referencia: expediente T-1614078 (Corte Constitucional 2008). Recuperado el 2018, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-238-08.htm>

Corte Constitucional, Sentencia T-472, Expediente T-6.058.474 (09 de 07 de 2017). Recuperado el 07 de Febrero de 2018, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-472-17.htm>

De Miguel Barrado, V. & Prieto, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial:El caso español. *Revista Perspectivas*. Recuperado el 24 de Agosto de 2017

Fernandez, M.E. & Nava. Y. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista de Derecho*. Recuperado el 23 de Agosto de 2017

Ferrari, L. Cebey, G. & Cordoba, C. (2013). Variables socio -organizacionales y sociodemograficas de alto impacto en los procesos de acoso laboral. *Revista Anuario de Investigaciones*. Recuperado el 22 de Agosto de 2017

Garcia Izquierdo, M. & Otros Autores. (2014). Avances en el estudio del acoso psicológico en el trabajo. *Revista Papeles del Psicologo*, 83-90. Recuperado el 23 de Agosto de 2017

Gonzalez, D., & Graña, J. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional. *Revista Psicothema*, 288-293. Recuperado el 17 de Agosto de 2017

Gonzalez, T. D., & Garcia, L. S. (2010). Valoración Pericial Psicológica de la victima de Mobbing. *Revista de Psicología Iberoamericana*. Recuperado el 23 de Agosto de 2017

Jordi, E. ., & Arrieta, R. A. (2010). "Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teóricos-metodológicos que dificultan su estudio. *Revista Instituto de Investigaciones Psicológicas*. Recuperado el 22 de Agosto de 2017

Ley 1010, "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", (Congreso de la Republica 23 de Enero de 2006). Recuperado el 31 de Julio de 2017, de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

Lopez, A. Montes, P. & Montes Piñeros, C. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamerica de Psicología*. Recuperado el 22 de Agosto de 2017

Muñoz, A. R. (2011). Acoso Psicologico en el trabajo: Revisión de la literatura y nuevas líneas de investigación. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*. Recuperado el 22 de Agosto de 2017

Organizacion Internacional del Trabajo, Convenio 155. Recuperado el 22 de Diciembre de 2017, de [Http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100\\_instrument\\_id:312300](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312300)

- Organizacion Mundial de la Salud. (2002). *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*. Recuperado el 31 de Julio de 2017, de [http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/workplace/es/](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/workplace/es/)
- Pando, M. M., Aranda, B. C., & Max, O. D. (2011). Análisis factorial confirmatorio del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT -PANDO) para bolivia y ecuador. *Revista de Estudios Transdisciplinarios*. Recuperado el 22 de Agosto de 2017
- Pando, M., & Otros Autores. (2013). Determinación del mobbing y validación del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT) para Colombia. *Revista Salud Uninorte*. Recuperado el 24 de Agosto de 2017
- Parra, L., & Acosta, F. M. (2011). La investigación cuantitativa del acoso psicologico laboral en los sectores de la educación superior y da la salud. *Revista Entremado Vol. 6*. Recuperado el 18 de Agosto de 2017
- Pinzon de Bojana, B. & Atencio, E. (2010). El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. *Revista Multiciencias*, 140-145. Recuperado el 22 de Agosto de 2017
- Resolucion 002646, 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 (Ministerio de la Proteccion social 17 de Julio de 2008). Recuperado el 31 de Enero de 2018, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Rojo, E. C. (2011). La noción de acoso moral laboral o "mobbing" y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de Derecho de la Pontificia*. Recuperado el 18 de Agosto de 2017

Ruiz, S. (s.f.). *La Investigación Jurídica*. Recuperado el 31 de Julio de 2017, de [www.academia.edu/6310180/Metodologia\\_de\\_la\\_Investigacion\\_Juridica](http://www.academia.edu/6310180/Metodologia_de_la_Investigacion_Juridica)

Sentencia C-780, Referencia: expediente D-6739 (Corte Constitucional. Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO 26 de Septiembre de 2007). Recuperado el 31 de Julio de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-780-07.htm>

Sentencia C-898, Referencia: expediente D-6329 (Corte Constitucional. Magistrado Ponente: DR. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA 11 de Noviembre de 2006). Recuperado el 31 de Julio de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-898-06.htm>

Ugarte, J. L. (2012). Acoso laboral: Entre el derecho y la psicología. *Revista Derecho de la Pontificia*, 221-231. Recuperado el 23 de Agosto de 2017

# Apéndices

## Apéndice A. Evidencia documental

C-GH-DRH-1749  
 02.02.00.00 063,14

Ocaña, 7 de diciembre de 2017

Estudiantes

**YECIKA LORENA OVALLOS TRIGOS**  
**DANIEL FELIPE SERNA PEÑARANDA**

Ocaña

**Asunto:** Respuesta a su petición.

Cordial saludo:

En atención a su amable petición recibida el día 23 de noviembre de 2017 me permito rendir esta respuesta dentro de los términos legales establecidos por la ley 1755 de 2015 en desarrollo del artículo 23 de la Constitución Política de Colombia.

En materia de acoso laboral, nuestra institución educativa se rige por lo establecido en la ley 1010 de 2006, la Resolución número 652 del 30 de abril de 2012, modificada parcialmente por la Resolución número 1356 de 18 de julio de 2012 emitidas ambas por el Ministerio de Trabajo.

En atención a ello se ha instituido el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña para que ejerza las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.





O-GH-DRH-1749  
02.02.00.00 063,14

- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Este Comité que está compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, es un espacio de resolución de conflictos donde el objetivo principal es que las personas involucradas puedan superar sus diferencias sin que el inconveniente se haga mayor, mantener la cordialidad, la solidaridad y el buen ambiente laboral. Sin perjuicio de lo anterior en caso de configurarse los eventos del numeral 7 de las funciones arriba referenciadas, se procede como *última ratio* a interponer la respectiva denuncia.

En lo corrido del año, únicamente se ha presentado una queja sobre una presunta conducta de acoso laboral en la cual tuvo que intervenir el Comité citado; por expresa prohibición legal del artículo 24 de la ley 1755 de 2015 se omite dar los nombres de los trabajadores involucrados.



O-GH-DRH-1749  
02.02.00.00 063,14

Atentamente,

  
**JOSE GABRIEL ARRIETA BAYONA**  
Jefe División de Personal

Transcriptor: Yilibeth Lindarte Quintana

