

EVALUACIÓN DE LA LEY 1010 DE 2006 - ACOSO LABORAL - EN LA CIUDAD  
DE SAN JUAN DE PASTO

DANNY YESID NOGUERA URBANO  
BERNARDO FABIO PERUGACHE RODRIGUEZ

UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
SAN JUAN DE PASTO  
2008

EVALUACIÓN DE LA LEY 1010 DE 2006 - ACOSO LABORAL - EN LA CIUDAD  
DE SAN JUAN DE PASTO

DANNY YESID NOGUERA URBANO  
BERNARDO FABIO PERUGACHE RODRIGUEZ

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de  
Abogado

Directora  
DRA. ISABEL GOYEZ MORENO  
Especialista en Derecho Laboral  
Abogada

UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
SAN JUAN DE PASTO  
2008

## NOTA DE RESPONSABILIDAD

“Las ideas y conclusiones aportadas en la tesis de grado, son de responsabilidad exclusiva del autor”.

Artículo 1. del Acuerdo N° 324 de octubre 11 de 1956, emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de Aceptación

---

---

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del Jurado

## AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a nuestra directora de tesis, Dra. Isabel Goyez Moreno quien con sus aportes, consejos e infinita paciencia orientó este trabajo y definió el criterio para su contenido.

Al Dr. Jorge Coral Bastidas, especialista en Investigación, por su gran aporte en la asesoría y corrección de este trabajo.

A todas las entidades del Sector Público con sede en San Juan de Pasto, y a sus respectivos sindicatos, especialmente a: la Procuraduría Regional, la Procuraduría Provincial, la Contraloría General de la Nación, la Contraloría Departamental de Nariño, la Contraloría Municipal de San Juan de Pasto, la Personería Municipal, la Inspección del trabajo, entidades que siempre abrieron sus puertas a esta investigación. También a todas aquellas personas que dentro de estas entidades estuvieron dispuestas a atender nuestras inquietudes y colaborar enormemente con este trabajo de grado.

Y por último, damos gracias a todos nuestros profesores, quienes compartieron con nosotros todos sus conocimientos y nos enseñaron la noble tarea de ser abogado.

## DEDICATORIA

A Dios nuestro creador,  
A mis padres por su amor y comprensión,  
A mis hermanos por su apoyo e infinita paciencia.

Danny,

A Dios,  
A mis padres,  
A la Institución Educativa San Pedro,  
Al municipio de Cumbitara (Nariño) de quienes guardo eterna gratitud.

Fabio,

## CONTENIDO

	Pag.
INTRODUCCION	20
1 CONCEPTO DE ACOSO LABORAL	23
1.1 TERMINOLOGÍA	23
1.2 RESEÑA HISTÓRICA	23
1.3 PRECISIÓN CONCEPTUAL	24
1.4 TIPOS DE ACOSO LABORAL O MOBBING	26
1.4.1 Ascendente	27
1.4.2 Descendente	27
1.4.3 Horizontal	28
1.5 DIFERENCIA DEL ACOSO LABORAL CON OTROS CONCEPTOS	29
1.5.1 El Estrés	29
1.5.2 El Burnout	32
1.5.2.1 El Agotamiento Personal	33
1.5.2.2 Despersonalización	33
1.5.2.3 Falta de Realización Personal	33
1.5.3 El Acoso Sexual	34
1.5.4 El Bullying	35
1.6 FACTORES DETERMINANTES PARA EL ESTUDIO DEL ACOSO LABORAL	36
1.6.1 FASES DEL ACOSO LABORAL	36



1.6.1.2 Fase de Acoso y Estigmatización	37
1.6.1.3 Fase de Intervención de la Dirección	37
1.6.1.4 Fase de Solicitud de Ayuda Extrema Especializada	38
1.6.1.5 Fase de la salida de la organización	38
1.6.2 RELACIÓN ACOSADOR-VICTIMA	39
1.6.2.1 El Acosador	39
1.6.2.2 La Víctima	40
1.6.3 CAUSAS	41
1.6.3.1 Deficiente resolución de conflictos	42
1.6.3.2 Deficiente gestión organizacional	42
1.6.3.3 Cultura organizacional deteriorada	43
1.6.3.3 Deficiente gestión de recursos	43
1.6.4 CONSECUENCIAS	43
1.6.4.1 En la Víctima	44
1.6.4.2 Los efectos del acoso psicológico en la salud física	44
1.6.4.3 Los efectos del acoso en la salud psicológica	44
1.6.4.3 En la Familia y en la Sociedad	46
1.6.4.3 En la Organización	47
2 EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA	48
2.1 EL ACOSO LABORAL ANTES DE LA EXPEDICIÓN DE LA LEY 1010 DE 2006	48
2.1.1 Tratamiento Jurisprudencial	48
2.2 EL ACOSO LABORAL EN LA LEY 1010 DE 2006	54

2.2.1	Antecedentes del Acoso Laboral en Colombia	54
2.2.2	Concepto de Acoso Laboral	56
2.2.3	Modalidades y Conductas Constitutivas de Acoso Laboral	56
2.2.3.1	Maltrato Laboral	56
2.2.3.2	Persecución Laboral	57
2.2.3.3	Discriminación Laboral	58
2.2.3.4	Entorpecimiento Laboral	58
2.2.3.5	Inequidad Laboral	58
2.2.3.6	Desprotección Laboral	58
2.2.4	Conductas que no son Acoso Laboral	59
2.2.5	Conductas Atenuantes	59
2.2.6	Circunstancias Agravantes	60
2.2.7	Autores del Acoso Laboral	60
2.2.8	Procedimiento frente a posibles casos de Acoso Laboral	61
2.2.8.1	Procedimiento por medio del cual se debe modificar el reglamento de interno de trabajo a las exigencias de la Ley 1010 de 2006 - Medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral	61
2.2.8.2	Procedimiento para realizar la denuncia por Acoso Laboral	63
2.2.8.3	Procedimiento Sancionatorio	64
2.2.8.3.1	La Sanción	65
2.2.8.3.2	El Procedimiento	66
2.3	EL ACOSO LABORAL DESPUES DE LA EXPEDICION DE LA LEY 1010 DE 2006	68
2.3.1	Tratamiento Jurisprudencial	68

3 TRABAJO DE CAMPO: Implementación y Aplicación de la Ley 1010 de 2006 sobre Acoso Laboral en las entidades del sector público con sede en San Juan de Pasto	85
3.1 Metodología	85
3.1.1 Descripción de la Muestra	86
3.1.2 Reconocimiento y Ubicación de las fuentes de información	87
3.1.3 Selección de la muestra de Entidades Públicas con sede en San Juan de Pasto	87
3.2 Resultados	91
3.2.1 Análisis cualitativo, cuantitativo y comparativo de resultados	91
4 CONCLUSIONES	111
5 RECOMENDACIONES	113
BIBLIOGRAFÍA	114
ANEXOS	117

## LISTA DE CUADROS

	Pag.
Cuadro 1. Entidades que respondieron la encuesta	91
Cuadro 2. Dificultades manifestadas por los jefes de recursos humanos respecto a la ley 1010 de 2006	107
Cuadro 3. Dificultades manifestadas por los presidentes de sindicato respecto a la ley 1010 de 2006	109

## LISTA DE FIGURAS

	Pag.
Figura 1. Estratificación de la muestra en razón de la existencia de sindicato en la entidad	88
Figura 2. Estratificación de la muestra en razón de la naturaleza jurídica de la entidad	89
Figura 3. Conocimiento de la ley 1010 de 2006 - Jefes de Recursos Humanos	92
Figura 4. Conocimiento de la ley 1010 de 2006 - Presidentes de Sindicato	92
Figura 5. Cumplimiento del Parágrafo 1º del Artículo 9 de la ley 1010 de 2006 - Jefes de Recursos Humanos	93
Figura 6. Forma en que se implementó ley 1010 de 2006 - Jefes de Recursos Humanos	94
Figura 7. Cumplimiento del Parágrafo 1º del Artículo 9 de la ley 1010 de 2006 - Presidentes de Sindicato	95
Figura 8. Forma en que se implementó ley 1010 de 2006 - Presidentes de Sindicato	95
Figura 9. Razones por la cuales no se ha implementado la ley 1010 de 2006 - Jefes de Recursos Humanos	96
Figura 10. Razones por la cuales no se ha implementado la ley 1010 de 2006 - Presidentes de Sindicato	96
Figura 11. Orientación acerca de la ley 1010 de 2006 - Jefes de Recursos Humanos	98
Figura 12. Fuente de orientación acerca de la ley 1010 de 2006 - Jefes de Recursos Humanos	98
Figura 13. Orientación acerca de la ley 1010 de 2006 - Presidentes de Sindicato	99
Figura 14. Fuente de orientación acerca de la ley 1010 de 2006 - Presidentes de Sindicato	99

Figura 15. Tipo de orientación acerca de la ley 1010 de 2006 - Jefes de Recursos Humanos	100
Figura 16. Tipo de orientación acerca de la ley 1010 de 2006 - Presidentes de Sindicato	101
Figura 17. Posibles casos de Acoso Laboral - Jefes de Recursos Humanos	102
Figura 18. Posibles casos de Acoso Laboral - Presidentes de Sindicato	102
Figura 19. Trámite frente a las quejas - Jefes de Recursos Humanos	104
Figura 20. Trámite frente a las quejas - Presidentes de Sindicato	105
Figura 21. Dificultades para la aplicación de la ley 1010 de 2006 - Jefes de Recursos Humanos	107
Figura 22. Dificultades para la aplicación de la ley 1010 de 2006 - Presidentes de Sindicato	109
Figura 23. Incidencia de la ley 1010/06 en el mejoramiento del ambiente laboral – Jefes de Recursos Humanos	110
Figura 24. Incidencia de la ley 1010/06 en el mejoramiento del ambiente laboral - Presidentes de Sindicato	110

## LISTA DE ANEXOS

	Pag.
Anexo A. Ley 1010 de 2006	117
Anexo B. Resolución 734 de 2006- Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006	128
Anexo C. Formato de encuesta dirigida a jefes de recursos humanos y presidentes de sindicatos de las entidades del sector público con sede en San Juan de Pasto	129
Anexo D. Lista de entidades del sector público con sede en San Juan de Pasto	131
Anexo E. Lista de entidades públicas con sede en San Juan de Pasto objeto de estudio	137
Anexo F. Tabulación de las respuestas dadas por los Jefes de Recursos Humanos de las entidades encuestadas	143
Anexo G. Tabulación de las respuestas dadas por los Presidentes de los Sindicatos	144

## GLOSARIO

**ACOSO LABORAL:** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista 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 a la renuncia del mismo.

**CONDICIONES DE TRABAJO:** conjunto de elementos que constituyen el ambiente laboral que influyen significativamente en la forma de trabajar de las personas y en la modificación positiva o negativa de su salud.

**VIOLENCIA EN EL TRABAJO:** toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como “consecuencia directa” de la misma.

**SERVIDOR PÚBLICO:** persona física que ostenta la representación del estado en el ejercicio de las funciones específicas para las que ha sido legalmente nombrado.

**ATENUANTE:** circunstancia concurrente en la comisión del delito susceptible por su naturaleza de aminorar la responsabilidad y la consiguiente sanción del autor.

**AGRAVANTE:** conducta que por su naturaleza específica incrementa la calificación de la sanción, conforme a lo establecido en los ordenamientos jurídicos.

**ACOSO SEXUAL:** toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo.

**ESTRÉS LABORAL:** respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, es decir el estrés laboral se toma básicamente como una reacción del organismo ante las demandas del trabajo y de los factores moderadores de las mismas.

**BURNOUT:** el termino Burnout cuya traducción al castellano significa “quemarse”, intenta describir la situación en la que en contra de las expectativas laborales de la persona, aquella no logra obtener los resultados esperados por mas que se esfuerce en conseguirlos.

**INJURIA:** expresión proferida o acción ejecutada por una persona como manifestación de desprecio contra otra, con el fin de causarle una ofensa.



Caracteriza fundamentalmente a la injuria, el menosprecio que la expresión o acto supone para la persona contra la que se dirige.

**CALUMNIA:** falsa imputación de un delito contra quien es realmente inocente, se comete no solo manifiestamente, sino también por alegorías, caricaturas, emblemas o alusiones.

**SINDICATO:** asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

**PRESUNCIÓN:** operaciones intelectuales y volitivas, imperadas o aprobadas por el derecho positivo, que consisten en tener como cierto un hecho (el hecho presunto) a partir de la fijación como cierto de otro hecho (el hecho indicio o base).

**TEMERIDAD:** es el comportamiento imprudente. La imprudencia temeraria consiste en omitir el cuidado y diligencia que puede exigirse a la persona menos cuidadosa o diligente.

## RESUMEN

El Acoso Laboral es una conducta hostil, irracional y repetitiva que se desarrolla en el ámbito de las relaciones laborales, afectando tanto la salud psicológica como física de quien lo padece, de su familia, la sociedad y hasta la misma organización laboral. Con el objeto de reglamentar este fenómeno y de proteger los derechos de los trabajadores en su entorno laboral se promulgó el 23 de enero de 2006 la Ley 1010 de Acoso Laboral, primera sobre esta temática en Colombia. Este trabajo se refiere al análisis de dicha normatividad, en cuanto a los conceptos necesarios para su comprensión y a los requerimientos que ella contiene, determinando al mismo tiempo su aplicación e implementación en las entidades del sector público con sede en San Juan de Pasto.

Se partió de la conceptualización del Acoso Laboral, por medio de la doctrina y la jurisprudencia para realizar luego un estudio desde la normatividad legal. Sin embargo, lo más significativo de este trabajo ha sido evaluar la vigencia de la ley 1010 en la realidad laboral de la ciudad de San Juan de Pasto, ello se logró mediante la realización de encuestas a las entidades públicas con sede en esta ciudad, las cuales fueron aplicadas a sus Jefes de Recursos Humanos, en representación de los empleadores y los presidentes de su respectivo sindicato, en representación de los trabajadores.

Este estudio de campo permitió realizar un análisis comparativo entre empleadores y trabajadores sobre la aplicación de la ley 1010 de 2006, lo cual contribuyó para precisar algunas de sus falencias en la aplicación material.

Nuestro estudio permite concluir que la ley 1010 de 2006 significó un gran avance frente a conductas constitutivas de Acoso Laboral y la protección de los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales, sin embargo, la falta de divulgación y su escaso conocimiento, han sido un obstáculo para su materialización y correcta aplicación.

## ABSTRACT

Mobbing is a hostile, unreasonable and repetitive conduct that have his development in the ambit of relation between workers, this conduct affect both the mental health and physical health of the pursued worker, his family, the society and even the laboral organization. At 23 January 2006 was promulgate the 1010 law about Mobbing wich was the first law about this subject in Colombia, his objective has been regulate the Mobbing and to protect the worker`s rights in his laboral environment. This monographic refer about the analysis of mobbing normativity, the necessary concepts for the comprehension and the requisitions of this law, determining at same time his application and implementation in the entities publics sectors from San Juan de Pasto.

The background of this study was the mobbing conceptualitation, through of the doctrine and the jurisprudence for to do then a study from the legal normatively, ye the done most significant of this monographic have been evaluate the take effect of the 1010 law in the mobbing reality of the San Juan de Pasto city. For evaluate the take effect of the 1010 law did inquiries to the publics entities wich see on San Juan de Pasto, this inquiries was applied to Human Recourse Chiefs in representation of employers and the presidents of this syndicated respective in representation of the workers.

This monographic allowed making a comparative analysis between employers and workers about the application of the 1010 law at 2006, which contributed for determine precisely some of his faults in the material application.

Like conclusion of our monographic it is possible said that the 1010 law at 2006 signified a great advance in front to constitutive conducts of mobbing and the protection of the workers in the laborals relations, nevertheless, the lack of divulgation and the lack knowledge about the 1010 law has been a obstacle for the materialization and correct application of this law.

## INTRODUCCION

Las organizaciones laborales (empresas) son la máxima representación de las economías industrializadas, hoy en día estas son sinónimo de convivencia, puntos de encuentro e interacción personal. Pero se debe aclarar que no siempre la convivencia que se presenta en estos lugares es sana, existen conflictos internos, guiados muchas veces por intereses particulares que van en detrimento de alguna persona. La necesidad de ser más competente en un mercado laboral que esta cambiando se convierte en una de las causas que dan origen a nuestro objeto de investigación el relacionado con el Acoso Laboral y su reglamentación en Colombia a través de la ley 1010 de 2006.

En el mundo, existe una constante preocupación por brindar especial protección a los trabajadores, quienes en la mayoría de los casos se encuentran en condiciones de inferioridad dentro de sus relaciones laborales, lo cual tiende a empeorar cuando al interior de las organizaciones se presentan conductas que atentan contra sus derechos fundamentales, es el caso del Acoso Laboral, entre otras. Colombia no es ajena a esta preocupación, razón por la cual en enero de 2006 se expidió la ley 1010 que regula por primera vez en Colombia la figura del acoso laboral; la cual se fundamenta principalmente, en el deber del Estado de brindar protección a los Derechos Fundamentales de los trabajadores, los cuales se encuentran establecidos en nuestra Constitución con postulados como: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental y la integridad personal; y la adopción del modelo político de “Estado Social de Derecho”.

Con el desarrollo de conceptos tan innovadores y proteccionistas, como los anteriores se exige del Estado, no sólo un deber negativo de no-intromisión sino también un deber positivo de protección y mantenimiento de condiciones de vida digna para todos los ciudadanos, el órgano legislativo lo entendió así y muestra de ello es la actitud que ha asumido, el cual ha encaminado su actividad a proteger todo lo relacionado con las circunstancias elaboradas por las relaciones sociales, tales como el trabajo, al cual el Estado le ha brindado como a otros derechos una protección especial y más aún la han hecho parte integrante de la Carta Política. Con la expedición de la ley 1010 de 2006 sobre Acoso Laboral se materializo dicha situación. Esta nueva normatividad además de catalogar las diferentes conductas que pueden constituirse como acoso laboral (la agresión física, las expresiones injuriosas, los comentarios de descalificación profesional, las amenazas de despido, las denuncias disciplinarias, las burlas sobre la apariencia física o forma de vestir del trabajador y la alusión a hechos referentes a la intimidad, además de la imposición de deberes extraños, la exigencia de labores excesivas, el trato discriminatorio, la negativa a suministrar materiales, información, permisos y el envío de anónimos), las busca prevenir y sancionar.

La duda consiste en establecer, si efectivamente la ley 1010 de 2006 podrá brindar ayuda a los actores que participan en las relaciones laborales y son víctimas del acoso laboral o si simplemente se convertirá en una expectativa que nada más involucre una descripción conceptual del acoso laboral y que lastimosamente no tenga la fuerza vinculante necesaria para contrarrestar las actitudes dolosas guiadas en concomitancia de la conducta que intenta prevenir y regular. Aunque no se debe olvidar que si bien en estos momentos el estado Colombiano esta muy limitado en cuanto a una efectiva protección de los diferentes derechos consagrados en la Carta Magna, la expedición de la ley 1010 es un gran paso para la protección de los trabajadores al interior de las organizaciones laborales.

A pesar de que el fenómeno del Acoso Laboral es una figura no tan reciente son escasas las investigaciones que se han desarrollado sobre esta materia en Colombia, y son desiertas las investigaciones que se han llevado a cabo en ciudades pequeñas como la nuestra, a pesar de ser una ciudad que esta en constante crecimiento económico y por lo tanto con múltiples y complejas relaciones laborales. Con el presente trabajo lo que se pretende es dar un primer paso hacia el estudio de la figura del Acoso Laboral y evaluar la aplicación de la legislación expedida en razón de ella en las entidades del sector público con sede en esta ciudad. Es de nuestro interés por lo tanto ser el primer eslabón de una cadena de investigaciones que busque la adquisición de conocimiento sobre este fenómeno.

El impacto social y político que va a generar en Colombia y específicamente en la ciudad de San Juan de Pasto la ley 1010 de 2006 es un campo contundente para la práctica de un estudio como es el del Acoso Laboral, como hecho personal e individual, que afecta a gran parte de la comunidad, siendo cierto que la mayoría de la población de nuestro país pertenece a la clase trabajadora. De aquí la importancia de una investigación sobre esta materia.

Con la expedición de la ley sobre Acoso Laboral en Colombia, el 23 de enero de 2006, se abrió un nuevo camino orientado a prevenir, corregir y sancionar, las conductas de Acoso Laboral en los lugares de trabajo, tanto en empresas del sector privado, como en entidades del sector público. Por ello se deberán implementar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar aquellos comportamientos que ocurran en el lugar de trabajo, para lo cual se estipuló un plazo de tres (3) meses siguientes a la promulgación de la ley.

En procura de una efectiva aplicación de la ley, que depende de variables tales como información, divulgación, accesibilidad, y nivel de descentralización, se consideró necesario analizar el comportamiento de las entidades públicas frente a la Ley 1010 y de esta manera identificar el estado de desarrollo, las limitaciones para su implementación y aplicación, y proponer estrategias para que el impacto

de la Ley redunde en el bienestar de las organizaciones que integran la administración pública. Conviene analizar aplicabilidad y efectividad, además del grado de conocimiento que se tiene sobre esta nueva legislación, en razón de esta circunstancia y de los anteriores precisiones, se ha planteado el presente problema jurídico: ¿Existe una verdadera aplicación de la ley 1010 de 2006 sobre Acoso Laboral en las entidades del sector público con sede en la ciudad de San Juan de Pasto?.

Inicialmente se hará un acercamiento hacia una conceptualización clara y precisa sobre el fenómeno del Acoso Laboral, partiendo de un estudio bibliográfico, seguido de un análisis jurisprudencial sobre el Acoso Laboral antes y después de la ley 1010 de 2006, complementado con un análisis de dicha ley, para culminar con un trabajo de campo que pretende analizar la forma de implementación y aplicación de la ley 1010 de 2006 en las entidades publicas con sede en San Juan de Pasto, ello en razón de que en su artículo 9º. Parágrafo 1., exige la modificación y incorporación de los reglamentos de trabajo de todas las empresas o entidades a los requerimientos de dicha ley, razón por la cual las entidades del sector publico son también llamadas al cumplimiento de esta exigencia. Además de lo anterior la escogencia del sector público para el desarrollo del trabajo de campo se justifica en razón del gran numero de herramientas con que cuenta el Estado para ejercer el control sobre sus entidades y el mayor grado de exigibilidad que se tiene en las entidades publicas frente a esta nueva ley toda vez que ellas son el órgano visible de la administración estatal.

## 1. CONCEPTO DE ACOSO LABORAL

### 1.1 TERMINOLOGÍA

El concepto científico de Mobbing se deriva del término Inglés “Mob” cuyo significado en castellano sería el de una multitud exaltada que rodea o asedia a algo o alguien, ya sea de forma hostil o amistosa. Dicho término puede ser utilizado de dos formas diferentes, una como sustantivo “mob” con el que se hace referencia a gentío, plebe, populacho, multitud, tumulto, chusma, y otra en forma de verbo “to mob” que es utilizado para describir la acción de ese gentío o multitud de personas agolpándose frente algo o alguien ya sea para asediarlo, atacarlo u acosarlo. De lo anterior se infiere que el rasgo característico del origen de la palabra Mobbing es el de la acción colectiva de un grupo de individuos frente a algo o alguien.

### 1.2 RESEÑA HISTÓRICA

El término Inglés Mobbing no surgió dentro del contexto de la psicología, ni mucho menos dentro del contexto laboral, este término es tomado de la etiología y fue utilizado por primera vez por el Etólogo Konrad Lorenz, quien lo usó para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños contra un animal solitario más grande. En este contexto se llama Mobbing a las coaliciones de los individuos más débiles de una misma especie frente a uno más fuerte<sup>1</sup>. Más tarde, este concepto fue acogido por un médico sueco, interesado por analizar el comportamiento infantil fuera de las aulas de clase, y utilizó el término de Mobbing para identificar con éste, al comportamiento agresivo y altamente destructivo que un grupo de niños tenía frente a un único niño<sup>2</sup>.

Fue a principios de los años 80's cuando el profesor Heinz Leymann<sup>3</sup> acogió este término dentro del contexto laboral al observar una conducta semejante a la antes descrita pero que se realizaba en los lugares de trabajo, conducta que no implicaba violencia o agresión física sino que por el contrario era más cuidadosa y sofisticada, utilizando métodos finalistas menos corrientes y burdos, como por ejemplo: el aislamiento social de la víctima. Aunque Leymann es reconocido internacionalmente como uno de los pioneros en la investigación de esta materia, no fue el único, como el mismo lo reconoce antes de su investigación existía un

---

<sup>1</sup> GIRALDO, Javier. Perspectiva del Acoso Laboral en el contexto Colombiano. En: Revista Diversitas Perspectivas en Psicología: Universidad Santo Tomás. Vol. 1, No. 2. (jul. – dic. 2005); p. 209.

<sup>2</sup> LEYMANN, Heinz. Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral (“Mobbing”) en el Trabajo. En: European Journal Of Work And Organizational Psychology: Universidad de Uméa, Suecia. 1996, 5(2). p. 165-184. (Trad. Fuertes, Francisco), p. 3.

<sup>3</sup> Ibid., p. 4.

antecedente y es la publicación realizada en 1976 por Brodsky, la cual se denominó "The Harassed Worker" (El trabajador hostigado), en este libro, en palabras de Leymann<sup>4</sup>, por primera vez se estudiaron casos reales de Acoso Laboral, no obstante el autor no se interesó directamente en analizar esos casos, debido a que su interés se centraba primordialmente en el estudio de accidentes en el lugar de trabajo, estrés psicológico y agotamiento físico, producidos por extensas horas de trabajo, tareas de trabajo monótonas, etc. Este libro se centró en la dureza de la vida y situación del trabajador, problemas que hoy se abordan desde la perspectiva de investigaciones sobre el estrés. El libro debido a su compromiso socio-medico y a la pobre diferencia que presentaba entre situaciones laborales estresantes no tuvo relevancia en la sociedad.

### 1.3 PRECISIÓN CONCEPTUAL

Una de las definiciones clásicas que se le ha dado a lo que se denomina Acoso Laboral (del anglosajón Mobbing), Acoso Moral o Acoso Psicológico, indiferentemente como se quiera llamarlo<sup>5</sup>, es la aportada por el profesor y psicólogo Alemán Heinz Leymann<sup>6</sup>, quien basándose en una investigación realizada por él en Suecia\* a principios de los años 80`s vio surgir su concepto y define el Mobbing como una situación en la que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (definición estadística: al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (definición estadística: al menos durante 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, destruir su reputación, perturbar el ejercicio

---

<sup>4</sup> LEYMANN, Heinz. Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el Trabajo. En: European Journal Of Work And Organizational Psychology: Universidad de Uméa, Suecia. 1996, 5(2). p. 165-184. (Trad. Fuertes, Francisco), p. 4.

<sup>5</sup> Mobbing, Bullying (termino utilizado por investigadores ingleses y australianos, pero que a criterio de Leymann el termino debe ser utilizado para determinar con este las agresiones sociales de niños y adolescentes en la escuela), Acoso Laboral, Psicoterror o simplemente conflicto, indistintamente como se denomine, son términos que se usan para describir el mismo tipo de conducta. La razón de Leymann para el uso de una diferente terminología en relación con el mismo concepto es la existencia de diferentes grupos de investigación durante los primeros años de estudio, quienes escogieron nombre diferente para el mismo asunto. Para el tema vease The Mobbing Encyclopaedia. Bullying; Whistleblowing. Information about Psychoterror in the Workplace, Frequently Asked Questions, Heinz Leymann-File 00005e, 1996. (Sitio en internet). Disponible en: <http://www.leymann.se/English/frame.html> Visitado Tue Feb 20 2007 11:14:52 AM

<sup>6</sup> "The definition of Mobbing at Workplaces". The Mobbing Encyclopaedia. Bullying, Heinz Leymann-File 1200e, 1996. (Sitio en internet). Disponible en: <http://www.leymann.se/English/frame.html> Visitado Sat Jun 16 2007 4:51:01 PM

\* Investigación realizada en Suecia por Leymann y Gustavsson, cuya publicación la realizó el Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional de Estocolmo en 1984, la cual se titula: *Psykiskt void i arbetslivet. Tvd explorativa undersokningar I Psychological violence at work places. Two explorative studies*. (Undersokningsrapport 42.) Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen. Leymann, H., & Gustavsson, B. (1984).



de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Para Leymann<sup>7</sup> el Acoso Laboral o Mobbing conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética mediante la cual un solo o varios individuos atentan de manera sistemática contra un único individuo, quien a consecuencia de ello, es arrojado en una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de hostigamientos frecuentes y persistentes (al menos una vez por semana y durante un periodo no inferior a seis meses). Como consecuencia de la alta frecuencia y duración de estas acciones, tal maltrato se traduce en la víctima en un sufrimiento psicológico, psicosomático y social que puede manifestarse en padecimientos patológicos. De esta definición se excluirán los conflictos temporales que se puedan llegar a presentar, pues un rasgo característico propio del Acoso Laboral será la *frecuencia y duración de lo que se hace*, es decir las acciones de las que se vale el agresor para poder martirizar a su víctima. Esta característica se establece como un punto determinante al momento de evaluar si se encuentra en presencia de un caso de acoso laboral, ya que para poder obtener una conclusión acertada, se deberá valorar la repetición, la frecuencia, la continuidad en las acciones y el grado de intencionalidad del acosador por infringir un daño, el cual se perfecciona con el abandono o la exclusión de la víctima de su lugar de trabajo.

Aunque el objetivo último del acosador sea el de la auto-exclusión de la víctima de su lugar de trabajo, en ese proceso tan despreciable, se puede ir más allá, según Piñuel y Zabala<sup>8</sup>, el acoso laboral tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costos, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

Este comportamiento deliberadamente hostil que suele contar con la pasividad e incluso con la permisividad del resto de los trabajadores, es una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir el ser humano debido a que es el mismo grupo social el que lo produce y a los trastornos tanto físicos como psíquicos a que da lugar, los cuales se perciben en un progresivo deterioro en la salud de la víctima y en su nivel de productividad, que con frecuencia se atribuye a su incompetencia, a problemas personales o a la relación con los compañeros.

---

<sup>7</sup> LEYMANN, Heinz. Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el Trabajo. En: European Journal Of Work And Organizational Psychology: Universidad de Uméa, Suecia. 1996, 5(2). p. 165-184. (Trad. Fuertes, Francisco), p. 4.

<sup>8</sup> PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Madrid : Sal Térrea Santander, 2001. p. 55.

Son múltiples las definiciones que sobre el Acoso Laboral se han planteado, pero hay unas más relevantes que otras una de ellas es la aportada por Iñaki Piñuel y Zabala en su libro Mobbing, en el se hace referencia al Acoso Laboral como el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él de forma cruel con vista a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener, a través de diferentes procedimientos, su salida de la organización. Así mismo se ha pronunciado la Unión Europea con respecto a este tema y define el Acoso Laboral como el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de censura y ataques sistemáticos durante mucho tiempo de modo directo e indirecto por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío.

El acoso laboral implica una sofisticada forma de persecución con el fin de excluir a la víctima de su lugar de trabajo, para lo cual contempla una fuerte y agresiva intromisión en la vida y las acciones de la víctima, que muchas veces se encuentra en una posición de indefensión frente a su agresor por la necesidad y dependencia que tiene ella de seguir perteneciendo a la organización. Este tipo de conducta no necesariamente requiere de agresión física, sino que por el contrario se trata de una forma de violencia silenciosa que hace uso de acciones sutiles, como: la degradación del trabajador lo cual se realiza por medio de críticas y mentiras infundadas de la vida laboral y también personal, el aislamiento social o la reducción de responsabilidades, pero cuyo medio predominante es la comunicación destructiva, descalificante y excluyente, disminuyendo con ello el grado de interacción y convivencia con los compañeros. Los agresores lo hacen por celos, por envidia no solo de los bienes materiales de la víctima, sino por la posición que esta ocupa dentro de la organización, además de sus cualidades personales o también por rasgos diferenciales como la raza, color de piel o rasgos físicos, de los que puede hacer uso el agresor para la ridiculización de la víctima.

Como se ha observado no existe definición única respecto al Acoso Laboral, pero si se puede evidenciar que todas las definiciones parten de los rasgos característicos aportados por Leymann, como son: la existencia de un conflicto asimétrico, la existencia de una intención explícita del agresor por procurar un daño y la exigencia de continuidad y frecuencia en las agresiones (al menos una vez por semana y por lo menos durante seis meses). Aunque una sola agresión pueda producir efectos devastadores en el individuo, se requiere que la conducta para establecerse como acoso laboral se encuadre en los parámetros antes dados.

#### 1.4 TIPOS DE ACOSO LABORAL O MOBBING

Nadie está a salvo del Acoso Laboral, el cual puede afectar a todos los niveles jerárquicos de la organización, tanto a hombres como a mujeres, la mayoría de los autores coinciden en la existencia de tres tipos de acoso, clasificación que se

realiza en consideración a los sujetos que intervienen dentro de la relación laboral, existen tres tipos de acoso laboral:

- Ascendente
- Descendente
- Horizontal

1.4.1 Ascendente. Aunque es una situación poco frecuente se presenta cuando la víctima es una persona que posee u ostenta un rango jerárquico dentro de la organización y los agresores son sus subordinados. Generalmente se produce cuando se incorpora a la empresa una persona del exterior con un rango jerárquico superior y sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, o porque ese puesto es pretendido por alguno de ellos.

Otra oportunidad para el acontecimiento de este tipo de conflicto es la que se presenta cuando un trabajador o trabajadora es ascendido a un puesto de responsabilidad en virtud del cual se le otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros, quienes se encuentran en desacuerdo con su nombramiento e intentan boicotearlo ante sus superiores para que pierda el cargo. La situación se complica si no se ha consultado previamente el ascenso con el resto de trabajadores y éstos están en desacuerdo con la elección, o cuando el nuevo responsable no marca unos objetivos claros dentro del departamento generando intromisiones en las funciones de alguno o algunos de sus trabajadores.

En menor proporción puede presentarse este tipo de Mobbing frente aquellos jefes que muestran una actitud arrogante y comportamiento autoritario en el ejercicio de sus funciones.

1.4.2 Descendente. Esta es la situación más habitual, se caracteriza por dos rasgos fundamentales, el primero es que se desarrolla de un nivel superior a un inferior, es decir de empleador a empleado y el segundo es que por lo general suele provenir de una sola persona sin que sea excluyente la opción en la que el empleador junto con algunos de sus representantes o todos ellos lleven a cabo el acoso frente al trabajador.

El denominador común en este tipo de Mobbing suele ser que el jefe se aprovecha de manera abusiva, desmesurada y perversa de su poder y a través de insultos, calumnias y mentiras deteriora el ambiente laboral del trabajador, con el fin de destacarse dentro de la organización o de ratificar su posición de mando o jerárquica, o bien con el objeto de lograr la renuncia voluntaria del trabajador a su empleo y a la organización, o a solicitar el traslado de su puesto de trabajo. Para refrendar o justificar esta situación “el despido” (ya planificado previamente y cuyo plazo de ejecución está ya calculado y prefijado para un determinado momento) se

desarrollarán una serie de ataques, con la intención de que la víctima sea estigmatizada por sus compañeros de trabajo y aislada socialmente, generando un deterioro personal y psicológico que posteriormente se utilizará como argumento para atribuirle problemas previos de personalidad, agresividad, entre otros, y presentar la decisión del despido como lógica y justificada. Perfeccionando así uno de los dos objetivos del acoso laboral descendente, que es la autoexclusión de la víctima de la organización, forzando el abandono voluntario sin proceder al despido legal, y con ello evitarse los consecuentes costos económicos que ello acarrea para la empresa, se materializa una estrategia empresarial por motivos de reducción de personal o de reorganización empresarial.

En los casos en que el despido es imposible o muy difícil, como sucede cuando se trata de funcionarios vinculados por carrera a la Administración Pública. La víctima inicia un calvario, siendo objeto de ataques sistemáticos y mayormente violentos durante un largo periodo, cuyo objeto radica en desestabilizarla con la intención de que sea la propia persona la que cause su baja o bien solicite un cambio o traslado de manera voluntaria.

1.4.3 Horizontal. Este tipo de acoso se presenta entre sujetos que se encuentran en la misma posición jerárquica. El conflicto se presenta cuando un trabajador/a se ve acosado por un compañero/a ubicado en el mismo nivel jerárquico, aunque puede existir una posición de facto o de hecho superior, es decir que si bien no existe un orden de mando oficial dentro de la organización por razones de funcionalidad se suele permitir que entre trabajadores de igual jerarquía se presenten actitudes o conductas de mando u autoridad para un mejor desempeño en el desarrollo de las funciones.

El hostigamiento puede producirse por problemas puramente personales, o bien porque alguno de los miembros del grupo sencillamente no acepta las pautas de funcionamiento adoptadas por el resto de la organización. Otra circunstancia que da lugar a este tipo de comportamiento es la existencia de personas físicas o psíquicamente débiles o distintas dentro de la empresa, las cuales son objeto de explotación por parte de sus compañeros para pasar el rato o mitigar el aburrimiento. Se han establecido cinco circunstancias en las que se puede desarrollar este tipo de comportamiento:

- Un grupo de trabajadores intenta forzar a otro trabajador reticente a conformarse a las normas implícitas fijadas por la mayoría.
- Enemistad personal de uno o varios compañeros.
- Un grupo de trabajadores “la toma” con un compañero, debido a mera falta de trabajo o aburrimiento.

- Se ataca a una persona débil, enferma, minusválida o con defectos físicos, para dar cauce a la agresividad latente o la frustración.
- Se desencadena el ataque por las diferencias que se tienen con respecto a la víctima (extranjeros, sexo opuesto, otra raza, apariencia física distinta).

## 1.5 DIFERENCIA DEL ACOSO LABORAL CON OTROS CONCEPTOS

A pesar de las muchas investigaciones y de la gran importancia del concepto de Acoso laboral o Mobbing, el conocimiento que la comunidad en general tiene sobre este tipo de comportamiento es muy vago, razón por la cual se da lugar a la confusión de esta conducta con otras que se puedan presentar en el entorno laboral, entre ellas se encuentran: el estrés, el burnout, el bullying y el acoso sexual. Razón por la cual conviene aclarar estos conceptos.

1.5.1 El Estrés. Haciendo una precisión histórica del termino “Estrés” se debe señalar que previamente fue utilizado en el campo de la ingeniería para describir el área de una estructura sobre la cual reposaba la carga la cual podría sufrir tensión o generar deformación, luego se adopta este término en el ámbito científico y más concretamente en el campo de la medicina para referirse con él a la tensión que aumentaba el riesgo de sufrir un ataque a determinados sistemas del organismo, por ejemplo, el cardiaco. En fin al hablar estrés sé hacia referencia a la fuerza externa o presión a que son sometidas las personas u objetos. Esta percepción cambio a mediados del siglo XX cuando H. Selye<sup>9</sup>, uno de los autores mas influyentes en el campo del estrés, quien lo definió como el resultado mental o somático, de cualquier demanda sobre el cuerpo. En otras palabras el estrés se define como la respuesta o la reacción a toda exigencia hecha al organismo y que él percibe como peligrosa, reacción que si excede los recursos que el individuo es capaz de generar o los que el propio entorno aporta, produce un desequilibrio corporal y la persona experimenta estrés.

Esta definición formulada hace ya mas de medio siglo todavía sigue vigente en sus rasgos característicos y muestra de ello es que en materia laboral se ha acogido el mismo concepto para definir el estrés laboral, esta situación se evidencia en la definición aportada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España<sup>10</sup>, para dicha entidad el estrés es “la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”, es decir el estrés laboral se toma básicamente como una reacción del organismo ante las demandas del trabajo y de

<sup>9</sup> SELYE, H. (1982). History and present status of the sstres concept, citado por ALCOVER DE LA HERA, Carlos. Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid : McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, 2004. p. 460.

<sup>10</sup> UNION SINDICAL DE MADRID REGION DE CCOO. Cuadernos Sindicales: Acoso Psicologico en el Trabajo (mobbing), los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud. Madrid : Unigraficas GPS, S.L, 2002. p. 11.

los factores moderadores de las mismas, situación en la cual una vez que el sujeto evidencia la discrepancia entre la demanda y su capacidad de reacción pone en marcha una serie de mecanismos tendientes a solucionar la situación, lo que conlleva a desarrollar una sensación de estrés en el trabajador. Situación originada por acción de los que se denomina estresores o agentes estresantes, los principales son<sup>11</sup>:

- Actividades de gran responsabilidad
- Ausencia de incentivos
- Autonomía laboral deficiente
- Cargas de trabajo excesivas
- Condiciones físicas laborales inadecuadas
- Carencia de seguridad en el empleo
- Escasa satisfacción laboral
- Espacio físico restringido
- Exposición a riesgo físico constante
- Falta de capacitación del personal
- Jornadas de trabajo excesivas
- Liderazgo inadecuado
- Opciones de empleo y mercado laboral restringidos
- Prácticas administrativas inapropiadas
- Remuneración no equitativa
- Ritmo de trabajo apresurado
- Rutinas de trabajo obsesivo
- Salario insuficiente
- Trabajo monótono o rutinario
- Trabajo de alto grado de dificultad
- Trabajo con gran demanda de atención

Como ya se dijo el estrés es la reacción a una situación de presión, la cual se relaciona con el surgimiento de nuevos rasgos en el comportamiento, como: impaciencia, hostilidad, competitividad, agresividad, alerta permanente, esfuerzos por destacar en todas las actividades, apreciación de un amplio rango de situaciones como amenazantes, etc. Los cuales se adquieren y desarrollan dependiendo de la capacidad que cada individuo tenga para confrontar circunstancias adversas. De esa capacidad de reacción del individuo para responder a las exigencias que se le realizan va a depender también el tipo de estrés que desarrolle el sujeto, pues si la respuesta del individuo a circunstancias extremas se da de manera positiva, respondiendo eficientemente a las demandas de la organización y el trabajo, se genera en el individuo una sensación de autoeficacia y autoestima, lo que se denomina como estrés positivo, por el contrario si la respuesta del individuo no llena sus propias expectativas o no da

---

<sup>11</sup> LUNA, Manuel. Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Madrid : Secretaria de Salud Laboral. GPS Madrid, 2003. p. 32.

respuesta a la situación planteada y las circunstancias de estrés se mantienen, se desarrolla lo que se denomina estrés negativo con grandes consecuencias individuales y organizacionales, entre los que se encuentran principalmente<sup>12</sup> :

- En la persona, trastornos: fisiológicos (disfunciones cardiovasculares, fatiga, agotamiento, insomnio, etc.), emocionales (malestar, insatisfacción, apatía, aburrimiento, irritabilidad, etc.), conductuales (abuso de psicofármacos y cualquier tipo de drogas), cognitivos (visión negativa de la realidad, del entorno, de la realidad, de la profesión, etc.) y psicosociales (retraimiento, incomunicación).
- En la organización, descenso en la productividad y calidad organizacional y de la vida laboral, insatisfacción de los usuarios y clientes, absentismo, baja por enfermedad, incumplimiento de las tareas, abandono de la organización, cambio de puesto o de trabajo, accidentalidad laboral y conflictos laborales.

De las anteriores precisiones quizá sea necesario extraer dos ideas claves con respecto del estrés laboral, las cuales nos dejarán entrever la diferencia de este fenómeno con el del acoso laboral:

- El estrés es una reacción del organismo resultado de la relación del individuo con su entorno.
- El estrés no siempre es perjudicial para la salud este depende de la manera como se enfrente, la intensidad y la duración.

Así cuando hablamos de estrés laboral nos referimos a un fenómeno que es producto del propio organismo ya sea que este tenga origen en fuentes externas o internas (los denominados estresores), el cual produce en el individuo tanto consecuencias fisiológicas como psicológicas, negativas o positivas, las cuales van a depender de la capacidad de adaptación y respuesta del individuo. Por el contrario el acoso laboral es una conducta que es ajena a la víctima y que se produce con ocasión a actos malintencionados del agresor, es decir este fenómeno proviene de la relación entre las personas en su lugar de trabajo, aunque es innegable la posibilidad que el estrés sea en un primer momento una consecuencia del mobbing su víctima no sufre una situación propia del ambiente laboral, lo que sí ocurre en el estrés laboral, esta sufriendo una situación anómala, que afecta la dignidad y los sentimientos más personales de su víctima. Los efectos del estrés como los del acoso laboral en el individuo que los padece son de igual importancia, pero los de este último fenómeno son mucho más destructivos debido a que son más difíciles de tratar, en el caso del estrés no hay

---

<sup>12</sup> ALCOVER DE LA HERA, Carlos. Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid : McGRAW HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, 2004. p. 462.

nada mejor que el descanso lo que mejorara sustancialmente la salud del individuo, en el mobbing la humillación y la vergüenza que siente la víctima no mejora con el descanso es necesario ayuda profesional que puede incluso durar toda la vida.

1.5.2 El Burnout. El termino Burnout cuya traducción al castellano significa “quemarse”, intenta describir la situación en la que en contra de las expectativas laborales de la persona, aquella no logra obtener los resultados esperados por mas que se esfuerce en conseguirlos. El término Burnout fue introducido en la psicología clínica por Freudenberger y ampliado por C.Maslach, para quienes dicha entidad clínica se refiere a la repuesta negativa de un sujeto ante la presencia crónica de estresores emocionales e interpersonales asociados con el puesto de trabajo, esta respuesta implica actitudes negativas hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, acompañado de la experiencia de sentirse emocionalmente agotado<sup>13</sup>. En esta misma línea se encuadran Pines y Aronson<sup>14</sup>, que conceptualizan el Burnout “*como el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes*”. En estos conceptos se va relacionar este padecimiento con profesiones vocacionales que implican una relación de ayuda o servicio entre el servidor y el usuario, seria el caso de maestros, profesores, policías, psiquiatras, trabajadores sociales, personal sanitario, entre otros.

Son tres los rasgos característicos del Burnout, ellos son: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal en el trabajo. Es la despersonalización el factor distintivo por excelencia del síndrome Burnout, pues tanto el agotamiento emocional, como la falta de realización personal se pueden presentar también en otras situaciones. Vamos a referirnos a cada uno de ellos:

1.5.2.1 El Agotamiento Personal. La persona que experimenta el Burnout padece una perdida de energía y vitalidad, una fatiga física que va aumentando progresivamente la cual se traduce en un agotamiento psíquico que reduce la capacidad para concentrarse, retener conceptos, pensar con agilidad, en fin se ve afectada la capacidad de rendimiento en el trabajo.

1.5.2.2 Despersonalización. Implica un intento de eludir el trato despersonalizado, la tensión al usuario se hace de forma mecanizada, precipitada y tratando de reducir el contacto a lo más mínimo, se pretende reducir con esto la

---

<sup>13</sup> MASLASH, Ch. y JACKSON, S.E. (1981). Maslach Burnout Inventory, citado por ALCOVER DE LA HERA, Carlos. Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid : McGRAW HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, 2004. p. 466.

<sup>14</sup> PINES A. M., ARONSON E. Career, Burnout: causes and cures, citado por LUNA, Manuel. Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Madrid : Secretaria de Salud Laboral. GPS Madrid, 2003. p. 37.



carga de trabajo. Por otra parte se genera un sentimiento de apatía, irritabilidad y rechazo frente al individuo que solicita el servicio, pues se culpa este por las dificultades que atraviesa el servidor en su puesto de trabajo.

1.5.2.3 Falta de Realización Personal. Dado los dos anteriores elementos, el individuo va a experimentar un desinterés por lo que le pueda pasar en su futuro profesional, se genera sentimientos de incapacidad y de frustración por el trabajo realizado, el trabajo ya no es un medio para alcanzar los logros o expectativas profesionales, se convierte simplemente en un medio de subsistencia.

En cuanto a las causas y consecuencias de este fenómeno, no varían mucho con la de otros padecimientos psicológicos. Las causas se relacionan con las características del puesto de trabajo, sobrecarga de trabajo, presiones temporales, el ambiente físico, el desempeño de roles y relaciones interpersonales, características ocupacionales, características de la organización como la adopción de nuevas tecnologías, características individuales como la baja preparación, entre otras. Las consecuencias del Burnout se evidencian en trastornos psicofisiológicos, entre los principales encontramos las disfunciones: del sistema gastrointestinal, respiratorio, cutáneo, inmune, cardiovascular, muscular e incluso sexual.

La diferencia de este tipo de padecimiento con el acoso laboral es que las personas que padecen el Burnout se caracterizan por una pérdida progresiva del interés por el trabajo, situación que se desencadena tras la realización del simple trabajo diario y del contacto que se tiene con las personas a las cuales se presta el servicio, aunque esa relación entre servidor y usuario es el desencadenante del Burnout es ajena a la relación que se puede desarrollar entre los trabajadores en su lugar de trabajo factor desencadenante del mobbing. Así se puede sostener que en el acoso laboral los individuos que se configuran como agresores hacen parte de la misma organización, en cambio en el Burnout nos encontramos con un problema que se desarrolla por la falta de adaptación del individuo o por la carencia en la organización de los recursos necesarios para poder prestar un buen servicio, fruto de ello es la despersonalización, reacción del individuo para afrontar el problema en la que los usuarios solo son tomados como objetos a los cuales hay que prestarles un servicio.

1.5.3 El Acoso Sexual. Una de las formas más constantes de Acoso Laboral es la que se expresa por medio del acoso sexual definido como una manifestación de relaciones de poder, generalmente recae sobre una persona que está en condiciones de subordinación. Aunque el acoso sexual afecta tanto a hombres como a mujeres, se ha probado que estas últimas están mucho más expuestas a ser víctimas de acoso sexual, esta realidad se muestra como consecuencia de la discriminación histórica y cultural de la que han sido objeto, se puede considerar desde este punto de vista al acoso sexual como una forma de discriminación de género.

El Acoso Sexual se puede definir como: *“Toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante”*<sup>15</sup>. Se pueden extraer de esta definición varios rasgos característicos del acoso sexual:

- El acoso sexual abarca cualquier conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo.
- No es deseado por la víctima.
- Se integra a las condiciones de trabajo.
- Se crea un entorno de trabajo hostil intimidatorio.

Las conductas y comportamiento a las que se hace referencia pueden ser de diferentes tipos<sup>16</sup>; conductas físicas de naturaleza sexual, conductas verbales de naturaleza sexual y conductas no verbales de naturaleza sexual. Las conductas de tipo físico abarcan todo tipo de contacto como caricias, pellizcos o cualquier tipo de contacto físico forzado. Las verbales hacen referencia a las expresiones orales o escritas que contienen carácter sexual, como expresiones groseras, piropos o chistes. Pueden incluirse dentro de este tipo de conductas las que no vayan dirigidas explícitamente a la víctima, pero que se profieren en su presencia. Las conductas no verbales pueden ser gestos obscenos, como mostrar fotografías pornográficas, etc.

Dentro del acoso sexual se puede distinguir dos grandes tipos, el conocido como chantaje sexual y el que crea un entorno de trabajo hostil. El primero de ellos es la situación que se presenta cuando una persona que ostenta un nivel superior dentro de la organización solicita el intercambio de una conducta de carácter sexual no deseada a cambio de algo, como por ejemplo: un ascenso dentro de la organización o un aumento en el salario. El segundo caso se presenta cuando se crea dentro de la organización un ambiente hostil, intimidatorio y humillante, por medio de conductas o comportamientos de carácter sexual, aunque sin presentarse un requerimiento de tipo sexual, en este caso el acosador puede ser un mismo compañero de trabajo o como en el caso anterior un superior jerárquico. En relación con las consecuencias que conlleva el acoso sexual estas se asemejan a las que produce el mobbing, ya que esta conducta no solo afecta a la víctima en su salud psíquica y física sino que afecta a la misma organización, lo que se evidencia en la baja productividad y reducción en la calidad del trabajo y

---

<sup>15</sup> USMR-CC.OO.,. Guía del acoso sexual, 1997., citado por LUNA, Manuel. Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Madrid : Secretaria de Salud Laboral. GPS Madrid, 2003. p. 40.

<sup>16</sup> RUBENSTEIN y DE VRIES, I.M. (1993). How to combat sexual harassment at work, citado por ALCOVER DE LA HERA, Carlos. Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid : McGRAW HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, 2004. p. 476.

por ende en los productos, entre otras. La salud psíquica de la víctima se ve mermada y se muestra síntomas de ansiedad, depresión, intolerancia, depresión, insomnio, trastornos sexuales. Físicamente se pueden presentar dolores de cabeza, trastornos del sueño, problemas gastrointestinales, úlceras, etc.

Aunque el Acoso Laboral y el Acoso Sexual, son dos tipos de compartimentos muy distintos, se suele caer en su confusión con facilidad, la razón de ello es que dependiendo de las circunstancias el acoso sexual puede ser considerado como una modalidad del primero, además porque siempre existe el riesgo que en el desarrollo de una de las dos conductas se pase a la otra. La diferencia entre estos dos comportamientos es muy fácil de encontrar y ella radica en el objetivo que persigue el agresor o acosador, mientras que el acosador laboral lo que se busca es la salida o autoexclusión de la víctima de la organización, el acosador sexual persigue otro fin de naturaleza muy distinta y ese puede ser el lograr un “favor sexual” de la víctima.

1.5.4 El Bullying. El acoso laboral en algunas oportunidades puede ser confundido con el bullying. La diferencia radica en que en éste último siempre está presente la violencia física, mientras que en el mobbing, las estrategias que utilizan los acosadores son más sutiles, pues la intención es no dejar rastro, para hacer notar al acosado como un incompetente o problemático. El término bullying remite a conductas agresión física y amenazas, más cercanas a la violencia física que no son tan frecuentes en el contexto laboral<sup>17</sup>. Es así como se puede manifestar que los dos conceptos tanto el mobbing como el bullying aunque son dos modalidades de acoso su diferencia consiste en la modalidad de métodos u estrategias que cada uno utiliza para cumplir con su cometido, el primero se vale de medios sofisticados como la alteración de las vías de comunicación, aislamiento social de la víctima, el chantaje, la humillación en público, entre otras. Por el contrario en el bullying los métodos utilizados son más rústicos y se vale principalmente de la violencia física, aunque la violencia verbal no se queda atrás. Otra diferencia entre estos dos conceptos es que el bullying como una forma de acoso que proviene de una sola persona, mientras que el mobbing se relaciona con el ataque proveniente de un grupo, no se olvide que “mob” es el término inglés para “la mafia”<sup>18</sup>. Es necesario hacer una última anotación con respecto del Bullying, que nos permitirá diferenciar aun más este término con el del Mobbing y ella es la señalada por Leymann<sup>19</sup>, quien sostiene que el término inglés Bullying es utilizado por investigadores australianos e ingleses para referirse con él al comportamiento agresivo de niños y adolescentes en la escuela. Comportamiento

---

<sup>17</sup> ALCOVER DE LA HERA, Carlos. Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid : McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, 2004. p. 470.

<sup>18</sup> ALCOVER DE LA HERA, Carlos. Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid : McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, 2004. p. 470.

<sup>19</sup> LEYMANN, Heinz. Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral (“Mobbing”) en el Trabajo. En: European Journal Of Work And Organizational Psychology: Universidad de Uméa, Suecia. 1996, 5(2). p. 165-184. (Trad. Fuertes, Francisco), p. 3.

que implica una alta dosis de agresión tanto física como verbal, que va desde la simple burla para pasar el rato, los insultos, bromas pesadas, el ignorar a alguien hasta llegar a los golpes e insultos. Así Leymann propone el término “bullying” para referirse a las agresiones sociales entre niños y reservar el término “mobbing” para la conducta adulta.

## 1.6 FACTORES DETERMINANTES PARA EL ESTUDIO DEL ACOSO LABORAL

1.6.1 Fases del Acoso Laboral. Aunque cada caso de acoso tiene su propia naturaleza, dependiendo de aspectos específicos de los participantes en él, de las tareas y tipo de trabajo, de la cultura y de las normas formales e informales de la organización en la que sucede, el profesor Leymann ha averiguado en el curso de sus investigaciones que el acoso laboral presenta a menudo una secuencia típica de cinco fases que suelen ser recurrentes en los diferentes casos de mobbing, ellas son:

- Fase de Conflicto o Incidentes Críticos
- Fase de Acoso y Estigmatización
- Fase de Intervención de la Dirección (responsables jerárquicos)
- Fase de Solicitud de Ayuda Especializada Externa y Diagnóstico Incorrecto
- Salida de la organización

1.6.1.1 Fase de Conflicto o Incidentes Críticos. En esta fase, la situación desencadenante del acoso suele verse como un conflicto, una “bronca”, un desencuentro entre personas que en un momento determinado adquiere mayor proporción, presentándose la imagen de un conflicto puntual que comienza su escalada. Esta primera fase no constituye propiamente un acoso psicológico y suele durar muy poco tiempo.

1.6.1.2 Fase de Acoso y Estigmatización. En esta fase, el acoso se desarrolla mediante comportamientos repetidos que en otro contexto distinto del acoso no revestirían mayor importancia ni implicarían agresión, ni intentos de excluir o de deshacerse de alguien. Sin embargo, ser sometido diariamente a ellos durante un largo periodo de tiempo y con propósitos hostiles suele servir para estigmatizar a la víctima, señalándola como tal ante los demás trabajadores. Con ello, estas conductas presentan una intencionalidad perversa o son un proceso de intención consistente en ir por el otro, perjudicarlo, castigarlo, minarlo psicológicamente, utilizando para ello un tipo de manipulación agresiva.

1.6.1.3 Fase de Intervención de la Dirección. Cuando interviene la línea jerárquica, el incidente se convierte en el “caso de x”, siendo “x” siempre la víctima acosada, no el acosador. Debido al proceso anterior de estigmatización de la víctima, es habitual considerar responsable a esta, no al acosador. La línea jerárquica suele cerrar filas y tender a aceptar y a hacer propios los prejuicios y estereotipos proyectados malévolamente por el acosador desde las primeras

fases. A esto se añade su natural tendencia a terminar rápidamente con el “problema” (normalmente la persona acosada).

*“El resultado práctico suele consistir en el atropello de los derechos elementales de la víctima (el derecho a ser escuchado, a una evaluación objetiva, a un juicio imparcial, a igualdad en el trato o la consideración), que ve así incrementada su estigmatización como “oveja negra”. Aquí suele entrar en funcionamiento el mecanismo psicológico conocido como “error en la atribución”, que hace que compañeros, jefes y directivos tiendan a elaborar explicaciones basadas en las características individuales de la víctima, en lugar de en los factores del entorno ( mala organización, inadecuación del tipo de tarea, pobre liderazo, carga laboral inadecuada, etc. )”<sup>20</sup>.*

Este error atributivo de la jerarquía es tanto más frecuente cuanto mayor es su responsabilidad de velar por la adecuación de los factores organizativos del trabajo. Suelen ser los departamentos de recursos humanos (personal) de las empresas los que con mayor asiduidad incurren en este error, facilitando de ese modo la adopción de la solución limpia, barata y rápida de “cortar por lo sano”.

1.6.1.4 Fase de Solicitud de Ayuda Externa Especializada. Si la persona acosada busca la ayuda especializada de psicólogos y psiquiatras, tiene muchas posibilidades de obtener un diagnóstico incorrecto. La razón de ello estriba en que no existen apenas especialistas que puedan reconocer y tratar un problema que tiene su origen en la propia organización en la que trabaja el paciente y en la personalidad morbosa de los acosadores, no en los factores constitucionales o premorbosos de la víctima.

De este modo, la víctima del acoso suele recibir diagnósticos erróneos, basados en sus características personales, con lo que su sufrimiento se ve incrementado aún mas al hacerle sentirse responsable de su propio acoso psicológico. Se le suele diagnosticar:

- Estrés (debido al estrés postraumático que suelen presentar);
- Depresión (debido a la distimia generada por el acoso);
- Burnout (debido al estrés, la distimia producida y a los sectores de actividad laboral cercanos a los del mobbing en que el burnout se presenta);
- Personalidad paranoide (debido a la hipervigilancia);
- Maníaco depresión o ciclotinia (debido a los altibajos que las agresiones producen en el estado de ánimo);
- Desajuste de personalidad (debido a las alteraciones y cambios en la personalidad que suele provocar el acoso);

---

<sup>20</sup> PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Madrid : Sal Térrea Santander, 2001. p. 67.

- Neurosis;
- Trastornos por ansiedad generalizada;
- Ataques de pánico.

Estos diagnósticos son incorrectos en la medida en que olvidan los aspectos situacionales que los están causando y que tienen su origen en una agresión externa, continuada y mantenida, no en la fragilidad constitucional de la víctima.

En la medida en que los tratamientos no incidan en la causa del problema (una agresión exterior) y en la manera de afrontarlo y enfrentarlo, no podrán resolver dicho problema del paciente.

Una vez que la organización tiene conocimiento de que la víctima recibe algún tipo de tratamiento (información que a veces es inventada o fabulada, o es dada a conocer por el acosador), ello sirve para reforzar la estigmatización previa de la víctima, que es tachada de “loca”, “desajustada” y, por ende, acusada de ser el origen del problema debido a sus “afecciones psicológicas”. Ello contribuye a la destrucción de la imagen pública, así como la carrera profesional de la persona que, de este modo, puede ver impedida o dificultada su rehabilitación laboral.

1.6.1.5 Fase de la Salida de la Organización. En este momento, todo está a punto para que la víctima sea borrada del mapa, expulsada o “desaparecida” del lugar del trabajo. Muchas víctimas, al no poder resistir el acoso, desasistidas por su empleador, mal diagnosticadas por el psicólogo o psiquiatra, aisladas por su entorno profesional y social, y viéndose sin otra opción profesional interna, deciden terminar con la relación laboral por sí mismas y renuncian con tal de escapar. En otros casos, la víctima va más allá y apurada por las circunstancias familiares y sociales más extremas y víctimas de una ansiedad y una angustia insoportables, llegan a quitarse de en medio atentando contra su propia vida.

Las víctimas que deciden resistir sin abandonar el lugar de trabajo y sin hacer frente al acoso, entran en una espiral de bajas laborales intermitentes o continuadas, debido a los problemas de salud relacionados con el estrés postraumático, incrementado así la probabilidad de ser despedidas por su baja productividad o sus reiteradas ausencias.

1.6.2 Relación Acosador- Víctima. Respecto de la personalidad del Acosador y la Víctima no hay un patrón único de conducta que determine este tipo de comportamiento, aunque existen una serie de características de personalidad que están presentes en la mayoría de los casos.

1.6.2.1 El Acosador. Algunas de los rasgos característicos que se presentan en la personalidad del agresor son: la alteración del sentido de la norma moral, el poco o nulo sentido de culpabilidad, la agresividad, la cobardía, la facilidad para

mentir, el acosador es compulsivo y tiene gran capacidad de improvisación; es bastante mediocre profesionalmente y suele tener complejo de inferioridad<sup>21</sup>.

Se puede decir que el acoso laboral casi siempre conlleva el abuso de autoridad, el agresor siente la necesidad de buscar o mantener su poder, razón por la que mira a la víctima de sus ataques como una amenaza. Un liderazgo mal ejercido puede implicar la posibilidad del desarrollo de una situación de Mobbing, por lo cual casi todos los trabajadores en mayor o menor medida alguna vez en su vida se verán afectados por este mal.

La dificultad para detectar al agresor es el principal problema del acoso laboral, ya que la imagen que proyecta hacia el exterior es bastante positiva. El acosador es frío y malvado pero no de una forma ostentosa, el se vale de pequeños detalles desestabilizadores que pueden llegar a minar la vida de su víctima. A menudo sus técnicas se reducen a insinuaciones, mentiras, comentarios malintencionados, críticas y humillaciones en público, lo cual se logra por medio de otro rasgo característico de los acosadores el cual radica en su capacidad comunicativa y convencidora, es el caso que cuentan mentiras como si fuesen verdad. Aunque sus discursos en la practica no tienen mucho contenido.

Otro rasgo característico de la personalidad del acosador es que en algunos casos muestran un comportamiento sexual inadecuado que puede generar sospechas de acoso sexual, tendencia que se ve reflejada también en la persecución de personas de diferente raza<sup>22</sup>.

En la mayoría de las ocasiones los “mobbers” o agresores se centran en sujetos serviciales y disciplinados. Lo que desencadena su agresividad, toda esa serie de conductas de acoso es la envidia por los éxitos y los méritos de los demás; muy probablemente lo que subyace en el fondo es el miedo de los hostigadores a perder determinados privilegios. El narcisismo en sus características es clave para la identificación de un hostigador o perseguidor en el lugar de trabajo, bajo esta óptica, el agresor:

- Tiene una idea grandiosa de su propia importancia;
- Le absorben fantasías ilimitadas de éxito y poder;
- Se considera especial y único;
- Tiene una necesidad excesiva de ser admirado;
- Explota al otro en sus relaciones interpersonales;
- Tiene actitudes y comportamientos arrogantes;

---

<sup>21</sup> GÓNGORA, Juan; LAHERA, Matilde y RIVAS, Maria. Acoso Psicológico en el Trabajo “Mobbing”. Gobierno de Navarra : Instituto Navarro de Salud Laboral. Departamento de Salud. Graficas ABEGI, S.L., 2002. p. 2.

<sup>22</sup> LUNA, Manuel. Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Madrid : Secretaria de Salud Laboral. GPS Madrid, 2003. p. 62.

- Carece de empatía aunque pueden ser muy brillantes socialmente.

El acosador tiene claras sus limitaciones, deficiencias y su incompetencia profesional, siendo consciente del peligro constante al que está sometido en su carrera. Es la conciencia de su propia realidad lo que les lleva a destrozarse las carreras de otras personas.

1.6.2.2 La Víctima. No se puede afirmar que exista un perfil psicológico que predisponga a una persona a ser víctima de acoso u hostigamiento en su lugar de trabajo; cualquier persona en cualquier momento puede ser víctima. Lo único necesario para ello es el ser percibida como una amenaza por un agresor y encontrarse en un entorno favorable para la aparición del fenómeno.

La mayor parte de las personas que han sido objeto de acoso laboral suelen tener un alto grado de aceptación dentro de la organización, además de un alto nivel de ética, honradez, rectitud, autonomía, con iniciativa, de alta capacidad profesional, y popularidad entre sus compañeros<sup>23</sup>. Pero las víctimas también pueden ser personas vulnerables y depresivas y inseguras, lo que las convierte en un blanco fácil para que el agresor descargue en ellas sus propias frustraciones, así mismo se puede tratar de personas eficaces y trabajadoras que ponen en evidencia lo establecido y pretenden imponer reformas, que son vistas por el agresor como un peligro o amenaza de su estatus actual en la empresa.

Aunque, las víctimas del Mobbing no tienen por qué ser siempre personas débiles o enfermas desde un punto de vista psicológico, ni personas con rasgos diferenciales marcados o que presenten dificultades a la hora de relacionarse socialmente. Por el contrario en muchos casos nos encontramos que las víctimas se autoseñalan involuntariamente e inconscientemente como blancos ante los ojos del agresor, precisamente por enfrentarse directamente al acoso. En este orden de ideas esta percepción del acosador con respecto a su víctima es lo que hace que nazca una necesidad de mentir, desacreditar y enfrentarla al resto del grupo.

Las víctimas son personas que ante los ojos de su verdugo se aparecen como envidiables tanto por sus capacidades intelectuales, de predisposición al trabajo en equipo, sociales, etc., así como de sus condiciones extralaborales como pueden ser las relativas a una vida social y familiar satisfactorias.

1.6.3 Causas. El Mobbing está lejos de tener origen en su víctima, es más aun, se puede considerar que está lejos de ella, aunque en algunos casos es a la víctima a quien se le atribuye el estado de las cosas por parte de la organización, a sus posibles trastornos psicológicos o su baja compatibilidad con los

---

<sup>23</sup> GÓNGORA, Juan; LAHERA, Matilde y RIVAS, María. Acoso Psicológico en el Trabajo "Mobbing". Gobierno de Navarra : Instituto Navarro de Salud Laboral. Departamento de Salud. Graficas ABEGI, S.L., 2002. p. 2.



compañeros de trabajo. Basándose en ello la organización concluye que la víctima es la causa del conflicto, al cual considera como ajeno. Por el contrario esto no es así, es la organización y su entorno lo que va a facilitar el origen de los conflictos y su evolución en acoso laboral. Así se puede establecer como causa del acoso laboral, valga la redundancia, a la falta de organización de la organización, auspiciada por la<sup>24</sup>:

- Deficiente resolución de conflictos.
- Deficiente gestión organizacional.
- Cultura organizacional deteriorada.
- Deficiente gestión de recursos.

1.6.3.1 Deficiente Resolución de Conflictos. Los conflictos interpersonales y laborales son normales en una colectividad, e incluso sí se saben solucionar, pueden servir para poner a la luz malos hábitos adquiridos e intentar formulas para mejorarlos. Pero las empresas los temen, porque dan mala imagen y por ello tienden a esconderlos, pervirtiendo y degenerando el conflicto, en muchas ocasiones, en acoso psicológico y despidos injustificados, entre otros; pero sin resolver el conflicto. Pero por el contrario con esa actitud lo que hacen es empeorar la situación ya que si el problema está en un acosador, pueden presentarse nuevas víctimas. Al respecto Leymann sostiene lo siguiente:

*“Adicionalmente a la reacción de la dirección, se ha encontrado casi siempre que cuando un directivo simplemente ignora negligentemente “la desavenencia”, el conflicto toma alas para empeorar y escalonarse. La intervención de la dirección es deficiente cuando: (1) se ve envuelta en la dinámica del grupo sobre una base de igualdad y por lo tanto calentando más la situación (lo que hemos podido ver con más frecuencia con mujeres directivas) o (2) negando que existe conflicto (lo que hemos observado con más frecuencia con hombres directivos). Ambos tipos de conductas son intrínsecamente peligrosos, y son, conjuntamente con la pobre organización del trabajo, las causas principales del desarrollo de un proceso de psicoterror laboral”<sup>25</sup>.*

1.6.3.2 Deficiente Gestión Organizacional. Las organizaciones presentan las siguientes características, que pueden ser iniciativa para que conflictos que no tienen importancia se tornen en problemáticas organizacionales que derivan en procesos de acoso laboral, ellas son:

---

<sup>24</sup> PADIAL, O. DE LA IGLESIA, M. El mobbing como enfermedad del trabajo. Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales, (2002)., citado por CARDONA, Doris. BALLESTEROS, Mónica. El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. Rev Fac Nac Salud Pública, Vol. 23 N.º 2 jul-dic 2006: p. 103.

<sup>25</sup> LEYMANN, Heinz. Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral (“Mobbing”) en el Trabajo. En: European Journal Of Work And Organizational Psychology: Universidad de Uméa, Suecia. 1996, 5(2). p. 165-184. (Trad. Fuertes, Francisco), p. 14.

*“Cultura organizacional deteriorada que permite o aprueba un comportamiento de acoso psicológico a un trabajador y no se le reconoce como problema; cambios repentinos en la distribución de funciones y actividades; inestabilidad laboral; pobres canales de comunicación entre directivos y empleados; bajos niveles de satisfacción con los directivos; escasas relaciones interpersonales; niveles extremos de exigencia laboral; políticas de personal deficientes o ausentes; altos niveles de estrés individual y laboral; conflictos de rol; discriminación e intolerancia por las diferencias”<sup>26</sup>.*

Una de las obligaciones de los empleadores es buscar solución a esos conflictos en sus estados primarios, antes que desemboquen en situaciones de acoso laboral, la indiferencia para con esta obligación por parte del empleador es una de las causas de acoso laboral, pues si se presenta una intervención temprana en los conflictos hay lugar a solucionarlos evitándose así que estos invadan la órbita privada de los individuos y trasmuten en acoso laboral.

1.6.3.3 Cultura Organizacional Deteriorada. La actual sociedad es tan competitiva, que se ha llegado a los límites en los cuales “vale todo”, y no en todas las ocasiones se ponen límites entre lo correcto y lo incorrecto, de manera que existe una gran permisividad en cuanto a los comportamientos, siempre y cuando se consigan los objetivos económicos previamente establecidos. Esta situación que caracteriza las relaciones sociales en general también ha influenciado el interior de las organizaciones. Razón por la cual se dan casos en los que se presenta el acoso psicológico y no se los reconoce como problema o si se los reconoce se los imputan al acosado. Además de esta forma en la que el deterioro de la cultura influencia la aparición del mobbing, la aparición de este fenómeno se ve propiciado también por los cambios que se están presentando dentro del mundo y las relaciones laborales, como la inseguridad en la estabilidad laboral por las nuevas formas de contratación que los diferentes países han adoptado, así mismo contribuyen a esta problemática: la falta de una organización laboral clara, las malas relaciones entre el personal y los directivos, los bajos niveles de satisfacción, las escasas relaciones entre compañeros, los niveles extremos de exigencia laboral y las deficientes políticas de protección al trabajador, entre otras.

1.6.3.4 Deficiente Gestión de Recursos. Las empresas que propician la aparición del acoso psicológico en el trabajo se caracterizan por presentar deficiencias de gestión, organización caótica, falta de vigilancia de derechos y deberes del trabajador o mala jerarquización en la asignación de tareas. Es el propio ambiente el que favorece, la presentación del acoso a modo de un mal institucional. Así la

---

<sup>26</sup> PADIAL, O. DE LA IGLESIA, M. El mobbing como enfermedad del trabajo. Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales, (2002)., citado por CARDONA, Doris. BALLESTEROS, Mónica. El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. Rev Fac Nac Salud Pública, Vol. 23 N.º 2 jul-dic 2006: p. 103.

responsabilidad por las situaciones de acoso laboral presentadas recae en primera instancia en las organizaciones laborales sin demeritar la posición que asume el acosador como parte de esta problemática.

1.6.4 Consecuencias. Las consecuencias del acoso laboral pueden ser de distinta naturaleza y se desarrollan en diferentes ámbitos razón por la cual estas no-solo se van a desplegar en la víctima sino que se van a extender mucho mas allá, viéndose afectada por el acoso la familia, la sociedad y hasta a la misma organización.

1.6.4.1 En la Víctima. La víctima del Acoso Laboral puede experimentar una serie de afecciones que van a afectar tanto su salud física como psíquica:

1.6.4.2 Los efectos del Acoso Psicológico en la salud física. La persona que es objeto de semejantes comportamientos perversos por parte de otra persona (acosador) desarrolla una serie de problemas físicos cuyo origen se encuentra en el daño causado por los ataques de recibe periódicamente y sistemáticamente, ellos son:

- Olvido y pérdidas de memoria; aquí se incluye la dificultad para concentrarse, el decaimiento y depresión, la apatía y falta de iniciativa, la irritabilidad, la inquietud, el nerviosismo y la agitación, la agresividad y ataques de ira, la inseguridad.
- Síntomas de desgaste físico, como: dolores de espalda dorsales y lumbares, dolores cervicales (de nuca), dolores musculares.
- Trastornos del sueño, como: insomnio, sueño interrumpido, despertar temprano.
- Cansancio y debilidad, que se refleja en: desmayos, temblores, flojedad de las piernas.<sup>27</sup>

1.6.4.3 Los efectos del Acoso Psicológico en la salud psicológica. Psicológicamente la víctima del acoso laboral manifiesta una reducción del bienestar psicológico, presentando problemas de perdida de autoestima, de autoconfianza, reducción de interés por el trabajo, reacciones de miedo e incluso síntomas de estrés postraumático.

El trabajador que ha padecido psicoterror o acoso psicológico en su trabajo durante un termino prolongado de tiempo presenta una serie de síntomas parecidos a los del denominado “Síndrome de Estrés Postraumático” (SEPT), característico de las víctimas de asaltos, catástrofes naturales (terremotos,

---

<sup>27</sup> PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Madrid : Sal Térrea Santander, 2001. p. 76- 77..

inundaciones, etc.). Las víctimas del psicoterror laboral suelen vivenciar repetidos ataques, amenazas, ridiculizaciones, etc. Con la sensación de no tener vía de escape, salvo marcharse de su trabajo.

El acosado graba en su memoria las agresiones y humillaciones padecidas y vuelve a revivirlas una y otra vez a través de pensamientos, imágenes y emociones, especialmente en el momento del sueño.

La víctima del acoso o psicoterror laboral no suele ser consciente de él. Si en algún momento toma conciencia del mismo, no suele ser capaz de admitir que su acosador es un sociópata. Una especie de ingenuidad o actitud agresiva suele hacerle reticente a admitir que se trata de un acosador con una moral y unos valores enfermizos. La víctima se encuentra aturdida, desconcertada, confusa y, finalmente, aterrorizada. Después de caer en cuenta de su acoso, estos estados de ánimo se transforman en enojo y cólera.

Por otra parte la víctima del mobbing experimenta de manera regular la invasión de visualizaciones y recuerdos de las violencias padecidas por el acosador. Se producen en forma de conversaciones, reuniones, llamadas, que se rememoran de manera vívida y en las que la víctima suele alterar el final de las historias en su favor. Se trata de una especie de satisfacción vicaria en la imaginación. Las víctimas empiezan a soñar despiertas, visualizando estas escenas con un final modificado en el que contestan, insultan, vejan o agraden al acosador.

Si la situación de acoso persiste la víctima desarrolla un alto grado de depresión, creando una pérdida del interés por seguir viviendo, lo cual desarrolla en el individuo ideas suicidas que se pueden llegar a materializar, este es quizá el efecto más dramático de esta infame conducta.

Aunque los efectos psicológicos del acoso laboral son muchos y citarlos implicaría el realizar una gran lista a continuación se enuncian los más importantes debido a su trascendencia en la salud psicológica del individuo que es objeto del acoso laboral:

- Los acontecimientos típicos del acoso son continuamente revividos por la víctima, sin descanso ni en el sueño ni en la vigilia.
- Se desencadenan miedo, horror, ansiedad crónica e incluso ataques de pánico como consecuencia de cualquier asociación consciente o inconsciente con las manifestaciones de acoso (recepción de cartas del acosador, llamadas del departamento de recursos humanos, etc.)
- Se producen ataques de pánico, palpitaciones, temblores, sudoración, escalofríos.

- Entumecimiento o insensibilidad en las extremidades u otros órganos. Se trata de la somatización de la insensibilidad emocional que impide a la víctima especialmente sentir alegría.

Como se observo las patologías que desarrolla la víctima del acoso son tan graves que el individuo subconscientemente se niega a dejar a tras las situaciones vividas, razón por la cual la víctima evita de modo constante decir o hacer cualquier cosa que le recuerde el horror de ser acosado. Será necesaria ayuda psicológica para que se pueda superar este trauma aunque para ello en algunos casos se requiere de toda una vida.

1.6.4.4 En la Familia y en la Sociedad. El núcleo familiar ve deteriorada su relación con la víctima debido al acoso. En estas relaciones suelen aparecer secuelas, como son:

- Tensiones con los hijos desencadenadas por el problema del acoso (a veces se traducen en violencia con los hijos o el cónyuge);
- Aumento de la conflictividad en el ambiente familiar (discusiones continuadas)
- Retraimiento de la víctima hacia sus familiares;
- Falta de apoyo de los familiares a los intentos de la víctima de hacer frente (legal psicológicamente) al acoso;
- Huida de las personas de su entorno, que se cansan de los síntomas de estrés postraumático y de la “obsesión” de la víctima por su acoso;
- Estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos. Con ello se produce la disminución de la capacidad de empleabilidad en la víctima.

Otro efecto del acoso laboral se ve reflejado en la pérdida de la estabilidad económica. En pocos meses (entre quince y dieciocho), un profesional hasta entonces bueno o incluso brillante y con una carrera prometedora, puede verse abocado no sólo a la pérdida de su salud física o emocional y de su red social de apoyos significativos, sino también a la ruina económica.

La postración económica es uno de los efectos del acoso laboral, que se le presenta a la víctima como diferentes formas de perder sus bienes y derechos:

- Bajas laborales continuadas que le generan pérdidas económicas;
- Abandono voluntario del trabajo actual;

- Reducción del salario, reducción forzada de la jornada laboral o de los días habituales de contrato (en los contratos a tiempo parcial);
- Despido (con o sin indemnización);
- Incapacidad personal (salud física y emocional) de volver a trabajar o de buscar trabajo;
- Dificultades para encontrar otro empleo, debido a las malas referencias proporcionadas maliciosamente por el acosador o empleador anterior;
- Dificultad de la víctima de hacer frente a sus compromisos económicos;
- Necesidad de afrontar unos procesos legales costosos, a fin de defender sus derechos conculcados;
- Agotamiento de las reservas (ahorros);
- Venta obligada de propiedades.

La crisis económica de la persona acosada agrava todo el resto de los efectos causados por el mobbing, instalándose su vida en un círculo vicioso del que le será cada vez más difícil escapar.

1.6.4.5 En la Organización. Este fenómeno afecta negativamente a la empresa en la que se produce. Es claro que en las empresas en que se desencadenan los procesos de hostigamiento se experimenta una disminución de la eficacia y el nivel de atención a los clientes y por lo tanto del producto final con los consiguientes efectos negativos sobre su imagen y su credibilidad social. Así mismo, redisminuye también el número de clientes como consecuencia del empeoramiento de los servicios prestados, a la vez que aumenta el tiempo de trabajo perdido en bajas laborales, enfermedades, accidentes e incapacidades.

También, debido a las reclamaciones y denuncias interpuestas por los afectados pueden verse incrementados los costes de indemnizaciones a la vez que la imagen de la empresa empeora ante los consumidores.

De lo anterior se puede concluir que el acoso laboral para la víctima solo se traduce en pérdidas:

- Pérdida del trabajo;
- Pérdida de la propia salud;
- Pérdida del sustento físico;
- Pérdida de la relación matrimonial;

- Pérdida de la propia familia;
- Ruina de la carrera profesional.

## 2. EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

### 2.1 EL ACOSO LABORAL ANTES DE LA EXPEDICIÓN DE LA LEY 1010 DE 2006

Antes de la expedición de la Ley 1010 de 2006 no se tiene antecedente normativo sobre el Acoso Laboral, pero si existen pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre casos de hostigamiento y vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Muestra de ello son la sentencia T-461 de 1998 caso de hostigamiento en las relaciones laborales, la sentencia T-013 de 1999 sobre dignidad del trabajador y la sentencia T-170 de 1999 el hostigamiento en relación con el derecho de asociación.

2.1.1 Tratamiento Jurisprudencial. El derecho al trabajo está consagrado en el artículo 25 de nuestra Constitución Política, la cual señala que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, ello significa que la persona además de tener el derecho a trabajar, tiene derecho para hacerlo en un ambiente laboral que respete su dignidad. El derecho al trabajo es uno de los pilares de nuestra sociedad, y es al Estado<sup>28</sup> a quien no-solo le corresponde procurar por el acceso a éste, sino además de garantizar las condiciones en que éste se desarrolla. Las condiciones dignas y justas se refieren al respeto del trabajador como sujeto de derechos en su trabajo y a su entorno laboral, el cual debe estar desprovisto de toda perturbación que atente contra el normal desarrollo de las tareas asignadas<sup>29</sup>. En algunas circunstancias, las condiciones de trabajo a las que se ve expuesta una persona, son nocivas para su salud física, mental y psicológica, y no responden a los términos establecidos por la ley, esas condiciones a que se refieren son entre otras a la seguridad, al descanso, a la duración de la jornada laboral, a la asignación de funciones, al respeto por la persona misma.

---

<sup>28</sup> “El Estado Social de Derecho será el encargado de dotar al individuo de los medios y garantías necesarias para el adecuado ejercicio de sus derechos subjetivos, así mismo este será el responsable de la realización efectiva de los principios de dignidad humana y igualdad en los que se funda, razón por la cual deberá procurar por un desarrollo económico y social que asegure estándares mínimos de vida digna (salud, educación, vivienda, alimentación, trabajo, etc). De esta forma este modelo de Estado se funda en la preocupación por la problemática social y por corregir los desequilibrios de la población, para lo cual será necesario un cambio de mentalidad en las organizaciones políticas dando a la sociedad una mayor importancia en el sentido de que no es posible la seguridad personal sin la seguridad social, la justicia individual deja de ser operante sin la justicia social y el bienestar individual pierde toda significación sin el bienestar colectivo, en razón de esto el Estado Social de Derecho tendrá su fundamento en el desarrollo de la sociedad”. OLANO, Carlos. y OLANO, Hernán. Derecho Constitucional e Instituciones Políticas, Estado Social de Derecho. Bogotá : Editorial Ediciones Librería del Profesional, 3ª ed., 2000. p. 273.

<sup>29</sup> GOYES, Isabel. y HIDALGO, Mónica. Principios del Derecho Laboral: Líneas Jurisprudenciales. San Juan de Pasto : Ediciones UNARIÑO, 1ª. Ed., 2006, 1ª. Ed., p. 197.



En sentencia T-461 de 1998, la Corte Constitucional analizó el caso planteado por un trabajador vinculado a la Sociedad Administradora de Consorcios Comerciales Grancolombiana S.A., el accionante manifiesta que fue vinculado a dicha empresa en el cargo de Auditor General, pero luego ser ascendido a Vicepresidente del consorcio. Manifiesta que su salario no fue reajustado anualmente como lo ordena la constitución y la ley, bajo el argumento que la empresa estaba estudiando la modalidad de pago para funcionarios como el presidente, el vicepresidente y el contador, situación que se tornó anómala cuando a sus compañeros de trabajo incluso al presidente y al contador se les realizó el aumento salarial correspondiente. Así mismo sostiene que no se le permitió realizar ninguna función relacionada con su cargo, afirmó además que por conversaciones sostenidas con algunos miembros de la junta directiva de la entidad acusada, tuvo conocimiento del interés que existe para que renunciara a su cargo de Vicepresidente, razón que ha llevado a la empresa a utilizar medios de presión para lograr su retiro. El no aumentó de su salario y la no-asignación de funciones, serían algunos de esos medios de presión.

Por lo anterior el accionante considera que Sociedad Administradora de Consorcios Comerciales Grancolombiana S.A. lo está sometiendo a un trato discriminatorio (artículo 13 de la Constitución), en relación con funcionarios de su mismo nivel. Desconociendo su derecho al trabajo (artículo 25 de la Constitución) y los principios mínimos que deben regir toda relación de carácter laboral (artículo 53 de la Constitución), en especial, el respeto a su dignidad.

Con relación al caso planteado los Jueces de primera y de segunda instancia consideraron que la acción de tutela era improcedente, pues el actor disponía de medios judiciales idóneos para resolver los conflictos existentes entre la empresa acusada y el actor, como lo es la acción ordinaria laboral. Idéntica posición asumió la Corte al revisar el mismo caso, pero en aquella oportunidad se detuvo a estudiar un tema de gran importancia: el respeto que debe el empleador a la dignidad del trabajador. Al respecto manifestó:

*“Como principio fundante de nuestro Estado Social de Derecho, se encuentra el respeto a la dignidad humana (artículo 1º de la Constitución), principio que no admite relativización de ninguna clase (T-124 de 1993), no se es menos o más digno. El respeto a la dignidad, es un mandato que obliga no sólo a las autoridades públicas sino a los particulares, cualesquiera que sea la relación que exista entre éstos. Es, en sí mismo, un principio mínimo de convivencia y expresión de tolerancia”<sup>30</sup>.*

La Corte Constitucional, como ya se dijo anteriormente reafirmó la imposibilidad que tiene el juez de tutela para ordenar el reajuste salarial solicitado por él accionante, ya que éste tenía otra vía judicial para hacer válidas sus pretensiones,

---

<sup>30</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T- 461 de 1998. pág. 7.

pero si autoriza que por medio de la Acción de Tutela se ordene el cese de todo acto que lesione la dignidad de los trabajadores, pues todo acto malintencionado que atente contra la estabilidad del trabajador atenta contra su dignidad:

*“No se requieren de mayores análisis para comprender que la compañía acusada puede estar, como lo afirma el actor, propiciando su renuncia, sometiéndolo a situaciones que, aisladamente o en conjunto, buscan alterar su estabilidad, hasta el punto que éste decida abandonar la compañía, en razón a esos actos de presión, como si se tratase de una decisión autónoma y voluntaria. Hecho que, en si mismo, le permitiría a la empresa, entre otros, liberarse de la carga económica que tendría que asumir si opta por terminar la relación contractual que tiene con el accionante, sin la existencia de una justa causa.*

*Esas presiones deben ser consideradas como lesivas al respeto que a la dignidad del trabajador y sus derechos, debe el empleador”<sup>31</sup>.*

Así mismo estableció:

*“El ser humano se diferencia de los demás seres vivientes, por tener la capacidad de discernimiento que le permite optar entre las varias alternativas que le están dadas. Entre ellas, escoger la actividad que le permita una proyección de su ser y su realización como persona. El trabajo como tal, en términos generales, tiene esa característica, pues permite al individuo emplearse en la actividad, profesión u oficio que ha considerado el apropiado para su crecimiento. Hecho que, en si mismo, requiere de protección por parte del legislador, y de la jurisdicción correspondiente, cuando se desplieguen conductas que tiendan a vulnerar o a desconocer esta opción.*

*Dentro de este contexto, debe decirse que la dignidad del trabajador no se circunscribe al reconocimiento por parte del empleador de un salario, sino el permitir y brindar las condiciones necesarias para que éste pueda desarrollar, en debida forma, la actividad que le ha sido encomendada. Así, por ejemplo, el no permitir a un trabajador que realice las labores para las que fue contratado, restringiendo su actividad a la mera asistencia al sitio de trabajo, sin permitirle desplegar tarea alguna, es, en sí mismo, un acto lesivo de la dignidad de quien es sometido a este trato. Pues, como se dijo, el hombre busca a través de la ejecución de su actividad laboral, cualesquiera que ella sea, el desarrollo de su ser”<sup>32</sup>.*

---

<sup>31</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T- 461 de 1998. p. 7.

<sup>32</sup> Ibid., p. 8.

Por otra parte y en torno al mismo caso planteado la Corte analizó la facultad que tienen los trabajadores para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa y reclamar las indemnizaciones del caso por el quebrantamiento de los mandatos contenidos en los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, que establecen como una de las obligaciones del patrono la de "...guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador..." (Artículo 57, numeral 5), y le prohíbe " ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad" (Artículo 59, numeral 9).

*"En artículo 62, literal b) del Código Laboral, consagra como justas causas para terminar el contrato de trabajo por parte del trabajador, entre otras " 6. el incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales y legales". Una de las formas de incumplir estas obligaciones es, precisamente, el no permitir al asalariado ejercer las labores para las cuales fue contratado, y, "8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono..." en las que se encuentran "no poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores" y " el respeto la dignidad personal del trabajador" ( Artículo 57, numerales 1 y 5 del Código Laboral).*

*El patrono que incurre en estas conductas, da origen a lo que la doctrina y la jurisprudencia han venido denominando despido indirecto, que le permite al trabajador demandar las indemnizaciones que reconoce el legislador, como si se hubiese producido un despido sin justa causa"<sup>33</sup>.*

Respecto a la forma de terminación de la relación laboral que puede variar entre despido directo e indirecto, justo e injusto, la Corte Constitucional trae a colación un pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Segunda, del 7 de julio de 1998:

*"Es necesario establecer, entonces, en cada caso, cuál fue el comportamiento de cada una de las partes al presentarse la terminación unilateral del contrato de trabajo, ya que las consecuencias que se derivan de tal tipo de fenecimiento dependen de la conducta asumida por cada uno de los contratantes.*

*Así, cuando es el patrono quien manifiesta la decisión de terminar el vínculo laboral, manifestación que puede ser verbal, escrita o por hechos inequívocos, se tratará de un despido puro y simple que resultará justo o injusto según se alegan o no, y en el primer caso se demuestren debidamente las causas que lo motivaron. Y si tal decisión proviene del trabajador a causa del incumplimiento de sus obligaciones por parte del*

---

<sup>33</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T- 461 de 1998. p. 8.

patrono, así debe hacerse saber a éste en el momento de darle término al contrato. Y si el trabajador demuestra ese incumplimiento podrá decirse que hubo un despido indirecto imputable al patrono. De lo contrario, habrá una simple terminación del contrato por parte del trabajador, que le ocasionará las consecuencias previstas por la ley para ese obrar ilegítimo" (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, Sección segunda, julio 7 de 1988)<sup>34</sup>.

En Sentencia T-013/99, la Corte Constitucional evalúa un antecedente de importante trascendencia para la constitución del marco regulatorio de la ley de acoso laboral; el principio de Dignidad del Trabajador frente a Actos de Hostigamiento. La jurisprudencia de esta Corporación, en relación con el tema de la dignidad del trabajador ha sido clara: No puede el empleador ejercer actividades o conductas que desconozcan los derechos del empleado, pero en especial, su dignidad. Al respecto se ha dicho:

*"... debe decirse que la dignidad del trabajador no se circunscribe al reconocimiento por parte del empleador de un salario, sino el permitir y brindar las condiciones necesarias para que éste pueda desarrollar, en debida forma, la actividad que le ha sido encomendada. Así, por ejemplo, el no permitir a un trabajador que realice las labores para las que fue contratado, restringiendo su actividad a la mera asistencia al sitio de trabajo, sin permitirle desplegar tarea alguna, es, en si mismo, un acto lesivo de la dignidad de quien es sometido a este trato. Pues, como se dijo, el hombre busca a través de la ejecución de su actividad laboral, cualesquiera que ella sea, el desarrollo de su ser..."(Corte Constitucional. Sentencia T-461 de 1998. Magistrado ponente, doctor Alfredo Beltrán Sierra)*<sup>35</sup>.

Por tanto, si la empresa para quien se labora, quiere prescindir de los servicios de un trabajador, debe hacérselo saber, motivando las razones de la decisión y pagando los emolumentos que tal decisión puede acarrear. Pero no puede continuar desplegando conductas que pueden estar atentando contra la dignidad de la persona, hasta el punto de forzar un despido de carácter indirecto. Igualmente, los argumentos relacionados con el bajo rendimiento del trabajador en su actividad laboral, deben ser puestos en conocimiento de éste, a fin de darle la posibilidad no sólo de mejorar, sino de conocer los motivos de inconformidad que sobre su labor se puedan tener. Más aún, cuando ésta es una causal para dar por terminada la relación laboral, según lo establece el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Causal que, para que pueda ser esgrimida por el empleador, debe estar precedida de requerimiento previo y por escrito, tal como lo establece el decreto reglamentario 1373 de 1966, según el cual:

---

<sup>34</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T- 461 de 1998. p. 9.

<sup>35</sup> Ibid., p. 6.

*"Para dar aplicación al numeral 9 del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el patrono deberá ceñirse al siguiente procedimiento:*

- *Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días;*
- *Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes, y*
- *Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de las ocho (8) días siguientes.<sup>36</sup>"*

En este orden de ideas, si una empresa quiere prescindir de los servicios de un trabajador debe obligatoriamente informarle las razones de su decisión y sufragar los emolumentos que tal decisión puede acarrear. Pero no puede continuar desplegando conductas que pueden estar atentando contra la dignidad del trabajador, hasta el punto de forzar un despido de carácter indirecto.

En Sentencia T-170/99, la Corte Constitucional analizó la viabilidad de que en el empleador recaigan, facultades sancionatorias proporcionadas y precedidas de un trámite, considerando para ello que estas facultades que la ley otorga a los patronos en relación con sus subordinados deben ser ejercidas razonablemente, en forma proporcionada a las faltas cometidas, y en todo caso han de estar plenamente probadas. Toda sanción debe estar precedida de un trámite en el cual se haya oído al trabajador, ello en cabal ejercicio de su derecho de defensa, y hayan sido evaluadas todas las pruebas referentes a los hechos que dan lugar a ella, motivando el acto correspondiente e indicando con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales estuvieren previstas las conductas imputadas y definiendo de manera razonada la responsabilidad del trabajador.

La garantía constitucional del debido proceso, en cuya virtud se exige la preexistencia de la norma en que haya sido contemplado el hecho que se imputa, es plenamente aplicable a los procesos internos que tramitan las empresas cuando se trata de imponer sanciones a sus trabajadores, por lo cual "crear" faltas para cada caso, sin disposición anterior que las haya previsto, constituye una ostensible vulneración de ese derecho fundamental.

En este mismo orden de ideas la Corte Constitucional entra a analizar el principio de la dignidad del trabajador con referencia a los actos de hostigamiento contra miembros y directivos sindicales, quien considera que esta actitud frente a cualquier trabajador vulnera sus derechos fundamentales, pues ofende su dignidad y constituye abierto desconocimiento de las más elementales garantías

---

<sup>36</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-461 de 1998. p. 7.

democráticas, por lo cual es necesario protección judicial ante este tipo de conductas.

Adicionalmente, la Corte Constitucional afirmó:

*"...en ciertas circunstancias, además de estar sujeto a las órdenes del patrono, el empleado se encuentra frente a él en condiciones de indefensión, que se traducen, como lo ha destacado la jurisprudencia, en "situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate"<sup>37</sup>.*

Esa circunstancia debe mirarse en relación con el derecho o los derechos comprometidos, pues bien puede ocurrir que al trabajador le sea factible acudir a otros medios de defensa, diferente al de la tutela. Por ejemplo, en el caso materia de examen, el demandante puede acceder a los procesos ordinarios para obtener protección a sus derechos de naturaleza económica y respecto del contrato individual de trabajo que tiene celebrado con "Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A.", pero, en cambio, en lo relativo a sus libertades de reunión, de expresión y de asociación, miradas en concreto y en lo que hace a su dignidad, la tutela se muestra como el único medio idóneo a su alcance, con miras a la protección que el ordenamiento jurídico garantiza. De lo anterior se infiere que el recurso de la Acción de Tutela es procedente en los mencionados casos, pese la naturaleza privada de la entidad.

En realidad, algunas de las conductas y actitudes que denuncia el empleado, aunque escapan formalmente al análisis del juez laboral y de otras autoridades, afectan sin duda derechos fundamentales de manera tan peculiar que, en relación con ellas, aquél se encuentra indefenso, pues está a merced de sus superiores en lo referente a componentes muy específicos de su quehacer cotidiano, que equivocadamente los jueces de instancia consideran accesorios de los que deben ventilarse ante los tribunales ordinarios.

## 2.2 EL ACOSO LABORAL EN LA LEY 1010 DE 2006<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-170 de 1999. p. 6.

<sup>38</sup> A 31 de diciembre de 2006, las direcciones territoriales del Ministerio de Protección Social, recepcionaron en gran parte del país 369 querellas por Acoso Laboral, en Nariño tan solo se presento una (1) denuncia con origen en esa causa. En el 2007 se registraron 217 denuncias por este caso, es decir una reducción del 42 por ciento con relación al 2006. Cundinamarca, con 59 querellas; Antioquia, con 53, y Bolívar, con 16, fueron los departamentos en los que más se registró esta conducta. Pero de todas estas denuncias solo 42 terminaron en procesos judiciales. Por los lados de la Procuraduría, a donde llegan las denuncias del sector público, se iniciaron el año pasado 104 procesos disciplinarios y 45 en lo corrido de este año. Pero en los dos años de vigencia de la Ley solo un caso terminó en suspensión del cargo y otro más en destitución de jefes acosadores. Para el tema véase: Menos colombianos denuncian por acoso laboral. Periódico El Tiempo, Mayo 18 de 2008. Gloria Inés Ramírez,. Disponible en:

2.2.1 Antecedentes del Acoso Laboral en Colombia. El acoso laboral es una problemática que se ha extendido alrededor del mundo, nuestro país, no es ajeno a esta situación razón por la cual en enero del 2006, entro en vigencia la 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”. Así se lo dio a conocer en la exposición de motivos de está ley:

*Aunque el acoso laboral es una realidad social cotidiana muy extendida en todos los ámbitos del mundo laboral contemporáneo, ha pasado inadvertida por los controles estatales, por las políticas de protección laboral y muy poco se registra en los estudios de las agencias estatales. Incluso, hasta hace muy pocas décadas era una conducta ignorada por la legislación de todos los países. En buena parte tal olvido se debe a la escasa conciencia que se tiene del carácter anómalo e insano de tales prácticas y de sus connotaciones éticas y organizacionales<sup>39</sup>.*

La magnitud del problema es alarmante ello se evidencio en un estudio realizado por el Ministerio de la Protección Social, en convenio con la Universidad de Antioquia, estudio titulado “Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo, Colombia 2004”, él cual arrojó los siguientes resultados:

*“El 12,8% (246) de los trabajadores, manifestaron haber sufrido agresiones verbales en los últimos seis meses. Las agresiones más frecuentes fueron llamadas de atención, críticas sobre el trabajo y palabras humillantes, haciendo de la agresión verbal la forma de amenaza mas frecuente. La distribución de la agresión verbal con relación al sexo fue similar: 51% en mujeres y 49% en hombres. Las agresiones verbales fueron recibidas principalmente por parte del jefe (40%), seguido de los compañeros de trabajo (22%) y usuarios (21%). Del total de trabajadores encuestados, el 3,6% (69 personas) manifestó haber sufrido amenazas en los últimos seis meses, protagonizado con mayor frecuencia en las mujeres (59,4%). La prevalencia reportada de acoso psicológico fue de 19,8%. Al evaluarlo por sectores económicos, se encontró en transporte y telecomunicaciones (25,1%), salud y educación (19,7%) y finanzas (14,6%). La distribución por sexo fue similar, sin embargo, al analizarlo por sectores se evidencio que para transporte y vigilancia fue mayor en hombres y en salud y finanzas, en*

---

<http://www.eltiempo.com/eltiempoimpreso/edicionimpresa/primerplano/2008-03> Visitado Sun May 4 2008 3:20:00 PM.

<sup>39</sup> VELEZ, W., URIBE, M., CAROPRESE, M., AMIN, J., Representantes; URIBE, E. M., Senador. 2004. Proyecto de Ley contra el Acoso Laboral, numero 88 de 2004. En: <http://www.losrecursoshumanos.com/temas-sobre-recursoshumanos.htm> Visitado Sat Jun 16 2007 4:51:01 PM.

*mujeres. El grupo entre 30 a 39 años fue el más frecuentemente agredido en todos los sectores*<sup>40</sup>.

A raíz de este estudio se logró estimar que el acoso laboral en Colombia fue de un 19.8% para el año 2004, superior a los datos reportados en la tercer encuesta europea sobre las condiciones de trabajo en el año 2000, en la que se concluyó que el acoso psicológico por sectores económicos fue: salud y educación (12%), transporte y telecomunicaciones (12%) y finanzas (5%)<sup>41</sup>.

Por estas y por muchas otras razones se promulgó por primera vez en Colombia una ley que reglamenta el Acoso Laboral.

**2.2.2 Concepto de Acoso Laboral.** Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Artículo 2, ley 1010 de 2006).

La ley 1010 de 2006, no es aplicable en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales (Contratos de prestación de servicios) en los cuales no hay una relación de jerarquía o subordinación, ni se aplica a la contratación administrativa (Artículo 1. parágrafo). Las situaciones de acoso laboral que se reglamentan por medio de dicha ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral (Artículo 6. parágrafo).

**2.2.3 Modalidades y Conductas Constitutivas de Acoso Laboral.** La Ley de Acoso Laboral en Colombia establece en su artículo segundo las modalidades de acoso laboral y el artículo séptimo sus conductas constitutivas, para una mejor comprensión de este tema se las puede estudiar de la siguiente forma;

**2.2.3.1 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 (Artículo 2, numeral 1). Constituirán parte de esta modalidad de acoso laboral las siguientes conductas:

---

<sup>40</sup> UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA Y MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. (2004). Violencia en el trabajo: formas y consecuencias de la violencia en el trabajo. Colombia, 2004. Medellín: Universidad de Antioquia. p. 30 - 41.

<sup>41</sup> UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA Y MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL, Ibid.



- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias (Artículo 7, literal a.);
- 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 (Artículo 7, literal b.);
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo (Artículo 7, literal c.);
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona (Artículo 7, literal h.);
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social (Artículo 7, literal n.);
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo (Artículo 7, literal d.);
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo (Artículo 7, literal f.);
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público (Artículo 7, literal g.).

2.2.3.2 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 (Artículo 2, numeral 2). Constituirán esta modalidad de acoso laboral:

- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios (Artículo 7, literal e.);
- 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 (Artículo 7, literal m.);
- 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 (Artículo 7, literal j.).

2.2.3.3 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 (artículo 2, numeral 3). Constituye parte de esta modalidad de acoso laboral, el trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos, prerrogativas e imposición de deberes laborales (Artículo 7, literal k.).

2.2.3.4 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 (Artículo 2, numeral 4). Además, se constituiría esta modalidad de acoso laboral, con la simple negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor (Artículo 7, literal l.).

2.2.3.5 Inequidad Laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador (Artículo 2, numeral 5), lo cual se concreta con 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 (Artículo 7, literal i.).

2.2.3.6 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 (Artículo 2, numeral 6).

En los demás casos no enumerados en los artículos segundo y séptimo de la Ley 1010 de 2006, la autoridad competente deberá valorar según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral (Artículo 7, inciso segundo).

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en dichos artículos tengan ocurrencia en privado,

deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil (Artículo séptimo, inciso tercero y siguiente).

2.2.4 Conductas que no son Acoso Laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a referidas deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

2.2.5 Conductas Atenuantes. La ocurrencia del acoso laboral será menos grave para el agresor en las siguientes circunstancias:

- Cuando en el acosador se haya observado buena conducta anterior a los hechos constitutivos del acoso.
- Haber obrado en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- Los vínculos familiares y afectivos<sup>42</sup>.
- Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

2.2.6 Circunstancias Agravantes. Hará más gravoso del Acoso Laboral cuando el agresor se valga de las siguientes circunstancias:

- Reiteración en su conducta;
- Concurrencia de causales;
- Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o por promesa de obtener recompensa.

---

<sup>42</sup> Se debe recordar que la Corte Constitucional respecto a está atenuante se pronuncio en la sentencia C-898 de 2006, en dicha oportunidad declaró inexecutable este inciso: "La garantía de la dignidad en el trabajo no admite una graduación de la protección en razón a vínculos familiares, pues lo anterior implicaría que existe un margen de permisibilidad para la afectación de derechos estrechamente relacionados con la dignidad humana, como la intimidad, la integridad física y moral e inclusive la libertad sexual, entre miembros de la familia que se encuentren en un mismo ámbito laboral. Así, esta condición atenuante es una medida que atenta directamente contra la igual protección de la dignidad de todas las personas en el ámbito laboral".

- Mediante el ocultamiento, o aprovechándose de las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del agresor.
- Del aumento deliberado e inhumano en el daño psíquico y biológico causado a la víctima del acoso.
- De la posición predominante que el acosador ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- Cuando con la conducta desplegada por el agresor se cause un daño en la salud física o psíquica de la víctima.

2.2.7 Autores del Acoso Laboral. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

2.2.8 Procedimiento frente a posibles casos de Acoso Laboral. En razón de que el objeto de la ley 1010 de 2006 se instituyó con el fin de prevenir, corregir y sancionar posibles situaciones de Acoso Laboral, se incorporó en esta norma tres tipos de procedimientos para el cumplimiento de tal fin, los cuales se relacionan a continuación;

2.2.8.1 Procedimiento por medio del cual se debe modificar el reglamento de interno de trabajo a las exigencias de la Ley 1010 de 2006 - Medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral. El legislador inicialmente encaminó la ley 1010 de 2006, hacia la prevención y corrección de posibles situaciones de acoso laboral, razón por la cual conminó a los empleadores a adaptar el reglamento de trabajo interno a los requerimientos de esta nueva ley, al mismo tiempo que les exige abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en aquel proceso. El plazo que el legislador dio a los empleadores para esa actividad fue de tres (3) meses siguientes a la promulgación de la norma.

Como resultado de lo anterior en los reglamentos de trabajo interno, deberá estar establecido un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar la ocurrencia de conductas de Acoso Laboral, razón por la que debe instituirse dentro de las organizaciones el denominado comité de acoso laboral o de convivencia laboral, ente facultado para conocer los conflictos sobre acoso laboral en primera instancia. El procedimiento por medio del cual se debe modificar el reglamento de trabajo de a las exigencias de la ley 1010 de 2006, se encuentra establecido en la Resolución 734 de 2006, el cual se describe a continuación:

- Socialización de la ley de acoso laboral con los trabajadores.
- Dar participación a los trabajadores en la adaptación del reglamento de trabajo a las disposiciones de la ley 1010 de 2006, a quienes se deberá escuchar en sus opiniones, aunque ellas no tendrán carácter vinculante y su aplicación dependerá de la viabilidad de las mismas.
- Conformar un comité bipartito con funciones relacionadas con acoso laboral con representación del empleador y los trabajadores. Dichas funciones podrán ser asumidas por el comité de convivencia que generalmente tienen las empresas, si trabajadores y empleador lo establecen así.
- Establecer las funciones de dicho comité las cuales pueden ser: análisis de casos, conciliación, acciones de prevención. Levantar acta de asistencia.

El capítulo por el cual se incorpora la ley 1010 de 2006 en el reglamento de trabajo interno, en términos de la resolución 734 de 2006, debe contener principalmente tres aspectos:

- Cuales son los mecanismos a utilizar para prevenir posibles situaciones de acoso laboral.
- Cual es el procedimiento interno que se llevará acabo en la empresa para solucionar la ocurrencia de algún caso de acoso laboral y,
- Cuales son las funciones que desarrollara el comité bipartito o de convivencia laboral en relación a situaciones de acoso laboral.

Una vez se haya elaborado o adoptado el reglamento de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006, el empleador deberá someter a revisión del Inspector de Trabajo de la jurisdicción en la que tenga su domicilio principal, el texto del capítulo relativo a mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno para su solución, el cual deberá ir acompañado de la documentación que acredite la participación de los trabajadores en aquella actividad, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 1º del artículo 9º de la citada ley.

Si la adaptación se ajusta a los requerimientos de la ley, el inspector ordenará mediante auto insertar el capítulo sobre acoso laboral en el reglamento de trabajo vigente; en caso contrario, formulará observaciones y señalará un plazo máximo de dos (2) meses para su adecuación, al cabo de los cuales, si no han sido atendidas las observaciones se procederá al archivo de la solicitud, lo cual no exime al empleador de su obligación de adaptar el reglamento.

La omisión en la adopción de las anteriores obligaciones se establece en la ley 1010 de 2006 (Parágrafo 2º. artículo 9.) como muestra de tolerancia por parte del empleador o jefe hacia posibles situaciones de acoso laboral y el incumplimiento de esos deberes da lugar a sanción administrativa en el Código Sustantivo del Trabajo<sup>43</sup>.

2.2.8.2 Procedimiento para realizar la denuncia por Acoso Laboral. El legislador para evitar que los procedimientos preventivos y correctivos establecidos en la ley 1010 de 2006, sean ineficaces y para permitir un fácil acceso a ellos a otorgado competencia para conocer de la denuncia por acoso laboral a una amplia gama de autoridades, ellas son: el Inspector de Trabajo, los Inspectores Municipales de Policía, los Personeros Municipales o el Defensor del Pueblo. A la par con lo anterior se ha establecido un procedimiento preventivo en el cual la autoridad que

---

<sup>43</sup> ARTICULO 124., Numeral 1. Código Sustantivo de Trabajo., *Revisión*. Cuando nuevas disposiciones legales lo hagan necesario, el Departamento Nacional del Trabajo puede ordenar en cualquier momento, por medio de resolución motivada, que los empleadores presenten para su aprobación y estudio determinadas reformas, modificaciones, supresiones o adiciones al reglamento ya aprobado. Si los empleadores no cumplieren con esta resolución, dentro del término prudencial que ella fije, el Departamento Nacional del Trabajo les impondrá multas sucesivas hasta que cumplan lo ordenado.

conozca de dicha denuncia conminara al empleador para que de aplicación a los procedimientos confidenciales de análisis y corrección a que ello de lugar, ese procedimiento preventivo que comienza con la denuncia es el siguiente (Artículo ley 1010 de 2006):

- La denuncia deberá dirigirse por escrito en el que se detallen los hechos denunciados y al cual se deberá anexar prueba sumaria de los mismos. La denuncia 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.
- La autoridad que reciba la denuncia en tales términos obligará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales de análisis y corrección, 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 deberá escuchar previamente a la parte denunciada.
- A la par con la denuncia la víctima de alguna de las modalidades de Acoso Laboral de las que habla el artículo 2° de la ley 1010 podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Debido a que las falsas acusaciones o denuncias pueden transformarse en un terrible instrumento de acoso laboral, el legislador previó como sancionar esta conducta, y para ello estableció, para la persona que entable queja o denuncia de acoso laboral sin el fundamento fáctico o razonable, a juicio del ministerio público o del juez laboral competente, o para quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos, será objeto de multa que promedia entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición. Los dineros provenientes por tales sanciones se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso (Artículo 14. ley 1010 de 2006).

La ley 1010 de 2006 a fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establece las siguientes garantías (Artículo 11.):

- La terminación unilateral del contrato de trabajo, es decir la renuncia “voluntaria” o la destitución de la víctima del acoso laboral quedara sin efecto cuando ella haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la ley de acoso laboral,



mediante la queja o denuncia de la situación, la cual deberá ser realizada dentro de los (6) seis meses siguientes a la ocurrencia de los hechos, de lo contrario hay lugar a caducidad de la acción<sup>44</sup>. Lo anterior siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. Esta garantía no procede para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a la ley, ni para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral (Artículo 11. parágrafo).

- La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, provoca el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En cuyo caso la competencia disciplinaria contra el denunciante solo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no opera cuando el denunciado es un funcionario de la Rama Judicial.

### 2.2.8.3 Procedimiento Sancionatorio.

2.2.8.3.1 La Sanción. El acoso laboral como una conducta que atenta gravemente contra los derechos de los trabajadores debe ser objeto severo de regulación, ello fue tenido en cuenta en la Ley 1010 de 2006, la cual previó una serie de medidas conminatorias por parte de la autoridad pública para consagrar luego unos dispositivos sancionatorios frente al acoso laboral, por ejemplo, algunas sanciones administrativas o disciplinarias y la presunción de despido injusto cuando se ha inducido a la renuncia del trabajador.

Las sanciones a que da lugar el acoso laboral cuando este debidamente acreditado, en términos de la ley 1010 de 2006 son las siguientes:

- Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público<sup>45</sup>.
- Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o al abandono del trabajo por parte del trabajador

---

<sup>44</sup>ARTÍCULO 18. Ley 1010 de 2006., *Caducidad*. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

<sup>45</sup> En este caso la sanción a aplicar va a ser la señalada en el artículo 44, numerales 1º y 2º, del Código Disciplinario Único, ley 734 de 2006, esto es, la DESTITUCION e INHABILIDAD GENERAL que va de 10 a 20 años (gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima), o la SUSPENSION en el ejercicio del cargo e INHABILIDAD ESPECIAL que va de 30 días a 1 año (graves culposas o gravísimas culposas).

regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

- 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. Los dineros provenientes de estas multas se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y puede ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva (Parágrafo 1. artículo 10). Hay lugar a la presunción de tolerancia frente a conductas de acoso laboral establecida en el artículo 9º. parágrafo segundo, cuando hubiere omisión por parte del empleador, en la adopción de las medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral, ello se entenderá como muestra de tolerancia por parte de él hacia esta conducta. Ello en razón a que todo empleador debe adoptar todas las medidas necesarias para asegurar y mejorar la protección de sus trabajadores y con ello garantizar su salud física y mental, ya que las conductas de acoso laboral ponen en peligro la salud integral de la persona acosada.
- 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<sup>46</sup>. 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.

2.2.8.3.2 El Procedimiento. Además de los procedimientos correctivos y preventivos frente a posibles conductas de acoso laboral, el legislador de la ley

---

<sup>46</sup> ARTÍCULO 16. Ley 1010 de 2006., *Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral*. Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

1010 de 2006, se preocupó porque dichas actuaciones no quedaran impunes, para lo cual estableció el siguiente proceso sancionatorio:

- La competencia; la Ley 1010 de 2006 para determinar quien tiene la competencia sancionatoria en casos de acoso laboral hace una diferenciación entre empleados particulares y servidores públicos. Cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares los encargados de adoptar las medidas sancionatorias serán los Jueces de Trabajo con jurisdicción en el lugar donde ocurrieron los hechos. Y cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.
- Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario Único (artículo 66 y siguientes, C. U.D. - Ley 734 de 2002). Teniendo en cuenta la modalidad del acoso laboral denunciado y las circunstancias en que éste se presentó, se puede encuadrar la falta dentro de varias conductas tipificadas en el C.U.D., y determinar el procedimiento a seguir y la sanción a imponer. Dos son los procedimientos, el Ordinario y el Verbal.

Se puede adoptar el Procedimiento Ordinario que contempla el Título IX Capítulo I del C.U.D., y forzosamente calificar la falta como “gravísima” porque así lo ordena el artículo 10 numeral 1º de la Ley 1010; por lo tanto la sanción a aplicar no puede ser distinta a la señalada en el artículo 44, numerales 1º y 2º, del Código Disciplinario, esto es la destitución e inhabilidad general que va de 10 a 20 años (gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima), o la suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial que va de 30 días a 1 año (graves culposas o gravísimas culposas).

A la par con lo anterior se puede tomar el acoso laboral como un desconocimiento de uno de los derechos contemplados en el artículo 33, específicamente el consagrado en el numeral 7º del C.U.D, en cuyo caso también se debe aplicar el procedimiento ordinario y sancionar la conducta con suspensión e inhabilidad especial. Esta norma dice que los empleados tienen derecho a: - *“Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas”*. Pero además se puede encuadrar la conducta en el plano de violación del deber señalado en el artículo 34, numeral 6º, que impone al empleado público la obligación de: - *“Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio”*. Finalmente se puede tomar el acoso laboral como una incursión en las prohibiciones de que tratan los numerales 2º, 6º, 17, 23 y 26 del artículo 35 del C.U.D. que prohíbe a los empleados públicos:

*“2º.- Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.”*

*“6º.- Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos, injuriarlos o calumniarlos.”*

*“17.- Ejercer cualquier clase de coacción sobre servidores públicos o sobre particulares que ejerzan funciones públicas, a fin de conseguir provecho personal o para terceros, o para que proceda en determinado sentido.”*

*“23.- Proferir en acto oficial o en público expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público a las personas que intervienen en los mismos.”*

*“26.- Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida pública.”*

Cuando el empleado público denunciado es sorprendido en flagrancia, es decir en el momento de la comisión de la falta, o si el implicado decide confesar voluntariamente la comisión de ella. Se puede encuadrar el acoso laboral como la falta “gravísima” que trae el artículo 48 numeral 9º, de la Ley 734 de 2002<sup>47</sup>, y adoptar entonces el Procedimiento Verbal del Título XI del C.D.U. y sancionarlo con suspensión e inhabilidad especial.

- Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja.
- Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta

---

<sup>47</sup> Artículo 48., numeral 9º. Ley 734 de 2002 C.D.U. - Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o síquicos con el fin de obtener de ella o de un tercero información o confesión, de castigarla por un acto por ella cometido o que se sospeche que ha cometido o de intimidarla o coaccionarla por cualquier razón que comporte algún tipo de discriminación.”

(30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en la ley 1010 se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

## 2.3 EL ACOSO LABORAL DESPUÉS DE LA LEY 1010 DE 2006

2.3.1 Tratamiento Jurisprudencial. La jurisprudencia de la Corte Constitucional debido a la novedad de la Ley 1010 de 2006 ha sido mínima, sus pronunciamientos han sido escasos y han girado principalmente alrededor de demandas de inconstitucionalidad. Una excepción a esta situación ha sido el caso planteado en la sentencia T-882 de 2006, la cual será analizada posteriormente.

La Corte Constitucional, en Sentencia No C-738 de 2006 estudia la inconstitucionalidad del artículo 14 de la ley 1010 de 2006, en él que según el actor se desconoce el debido proceso al no señalar un procedimiento a través de cual se pueda determinar la existencia de temeridad en la denuncia por acoso laboral. Además, por juzgar que la forma en que se establece el cobro de la multa vulnera el mínimo vital y constituye una acción desproporcionada pues se da un descuento automático del salario del denunciante y no se establece un límite para tal forma de deducción.

(...)

**ARTÍCULO 14. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL.**  
*Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, 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, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.*

*Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.*

*Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.”*

Para la Corte el problema jurídico en cuestión gira en torno a dos derechos fundamentales<sup>48</sup>:

- *Si la imposición de la multa por temeridad en la presentación de queja de acoso laboral en la forma establecida en el artículo 14 no reúne los elementos necesarios para el respeto al debido proceso y, por tanto, vulnera tal derecho fundamental.*

---

<sup>48</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-738 de 2006. pág. 9.

- *Si la imposición de la mencionada multa, al descontarse de manera automática del salario y no tener límite prefijado respecto del monto del descuento, es desproporcionada y llega a vulnera el mínimo vital del sancionado.*

Para la solución del caso propuesto en la sentencia C – 738 de 2006, la Corte Constitucional, se remite a la sentencia C-1104/01<sup>49</sup>, en ella afirmó:

*“La jurisprudencia de esta Corporación ha sido constante en manifestar conforme a lo dispuesto en los artículos 29, 150 y 228 de la Carta Política, el legislador se encuentra investido de amplias facultades para configurar los procedimientos judiciales, siempre y cuando al hacerlo respete los principios y valores constitucionales y obre conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad”<sup>50</sup>.*

Dentro de las facultades sancionatorias del juez, la multa por actuación temeraria dentro de un proceso se ha encontrado legítima siempre y cuando se respete el derecho a la defensa.

La sala considera que la tasación de la multa no ofrece visos de desproporción, pues la misma es grave para el responsable de acoso laboral que para el quejoso temerario, independientemente de que el máximo de la multa por temeridad pueda ser superior, según el caso, al mínimo de la multa por acoso laboral.

La falta de señalamiento de los criterios que deben aplicarse para determinar el monto de la multa, no autoriza al Ministerio Público o al Juez Laboral para imponer sanciones arbitrarias, pues los principios generales que inspiran el ejercicio del *ius punendi* limitan esa competencia. Así, aunque no conste explícitamente en la disposición, es evidente que la medida impositiva debe estar debidamente motivada, sustentada en los hechos que le dan origen y plenamente justificada en cuanto a la necesidad de sanción, las circunstancias en que se presentó la queja temeraria, la calidad de la misma y las condiciones específicas del quejoso, lo cual implica evaluar su condición económica, en el contexto de cada caso.

La Corte Constitucional no considera que la norma que permite la imposición de una multa de medio (1/2) a tres (3) salarios mínimos legales mensuales por queja temeraria constituya una vulneración del principio del debido proceso, pues definidos el mínimo y el máximo imponibles, la fijación de la multa queda a juicio de la valoración correcta que se haga de la conducta.

---

<sup>49</sup> En esta sentencia se analizaba si la posibilidad de declarar la perención del procedimiento civil así no se hubiera notificado a todos los demandados o citados vulneraba el debido proceso.

<sup>50</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C- 738 de 2006. p. 11.

Con respecto al asunto planteado, la Corte Constitucional, considera que la forma en que debe hacerse el descuento de la multa por temeridad es contraria al principio de igualdad, al establecer un tratamiento más drástico en contra de quien comete una conducta de menor envergadura. Lo anterior porque la ley 1010 prescribe en su artículo 10, que la sanción por acoso laboral podrá ser cobrada mediante jurisdicción coactiva, pero para la acusación temeraria, la ley ha dispuesto un procedimiento de ejecución directa, desprovisto de las garantías propias de la jurisdicción coactiva.

En este sentido, la sala observa que el precepto acusado –sin justificación visible trata con mayor severidad a quien incurre en temeridad- conducta de evidente menor envergadura que la de acoso laboral- que a quien directamente propicia el acoso.

Por lo tanto la Corte declaró exequible el artículo 14 de la ley 1010 de 2005 – por no presentarse vacío en el procedimiento que deba adelantar el juez para la imposición de la sanción ni desproporción en el monto de la sanción a imponer- a excepción de la expresión “los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición” en virtud de la vulneración constitucional del principio de igualdad.

En sentencia T-882 de 2006, la Corte Constitucional, examinó el caso planteado por una trabajadora de la Oficina de Instrumentos Públicos de Ibagué dependencia adscrita a la Superintendencia de Notariado y Registro. Afirma que como encargada de la oficina jurídica de la entidad, se le solicitó por parte del Consejo Superior de la Judicatura, en proceso disciplinario, certificación de las gestiones realizadas por los abogados Jesús María Navarro Varón y Omar Van Leeden Salcedo (este último esposo de la Registradora Principal de la Oficina de Instrumentos Públicos de Ibagué). Dicha certificación fue negativa y en ella la accionante dio respuesta indicando que los abogados citados no habían realizado gestión alguna. Como resultado de aquella situación la Registradora Principal de la Oficina de Instrumentos Públicos de Ibagué, inició en contra de la solicitante una serie de actos de maltrato y discriminación, tanto verbales como físicos, situación que llegó a tal punto que su siquiatra le diagnosticó “estrés grave” y le aconsejó reubicación laboral. La accionante solicitó se tutelara su derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, su reubicación y la calificación del origen de su enfermedad por parte de su ARP (Colpatria).

En el caso planteado aunque la Corte Constitucional, no tuteló los derechos solicitados, por considerar que las pretensiones versaban sobre hechos superados, pues al momento de la revisión del caso la ARP (Colpatria), había ya realizado la calificación del origen de la enfermedad de la accionante, así como la Superintendencia de Notariado y Registro había realizado su reubicación en otra dependencia de la misma entidad. Sin embargo dicha corporación se pronunció

acerca del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y su relación con el acoso laboral. La Corte Constitucional reiteró en esta oportunidad la existencia de comportamientos que constituyen violaciones al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, como por ejemplo: la falta de claridad y ambigüedad en la asignación de responsabilidades al trabajador, la falta de pago de salarios o la cancelación tardía de los mismos, los actos de discriminación, las persecuciones laborales así como obligar a un trabajador a desempeñar labores cuando sus condiciones físicas no se lo permiten.

En dicha ocasión la Corte Constitucional planteó que “el Acoso Laboral es una limitación al derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas”<sup>51</sup>, además señaló:

*“El acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, 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”<sup>52</sup>.*

Así mismo dentro de la misma sentencia admitió la procedencia de la acción de tutela para la protección del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas cuando se tratara de funcionarios públicos dada la posible ineficacia de la vía disciplinaria, ya que con ella no se puede lograr la reubicación de un trabajador que ha sido víctima de acoso laboral, ni tampoco hacer efectivas pretensiones frente a particulares, aunque sin perjuicio de la vía disciplinaria.

*“Cuando el acoso laboral tiene lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judicial en los términos del artículo 86 Superior, sino que no resulta ser eficaz para el amparo del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas. Aunado a lo anterior, como se ha señalado, para el caso del sector público el legislador no previó la puesta en marcha de medidas preventivas, como sí su sucede en el ámbito privado. En efecto, no sólo la vía disciplinaria no es tan rápida como la tutela, sino que además, por medio de ella, no se puede lograr el traslado del trabajador, o al menos, la impartición de una orden al superior para que cese de inmediato en su conducta. Aunado a lo anterior, el mencionado mecanismo no tiene efectos frente a particulares, como por ejemplo, las Aseguradoras de Riesgos Profesionales cuando quiera que éstas se nieguen a practicar exámenes*

---

<sup>51</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T- 882 de 2006. p. 12.

<sup>52</sup> Ibid., p. 14- 15.



*médicos para calificar el origen de una enfermedad profesional (estrés laboral)”<sup>53</sup>.*

Respecto a la improcedencia de la acción de tutela cuando el acoso laboral tenga lugar en el sector privado, señaló:

*“Cuando el acoso laboral tenga lugar en el sector privado, la Sala estima que la acción de tutela resulta, en principio, improcedente dado que el trabajador cuenta con una vía judicial efectiva para amparar sus derechos, cual es acudir ante el juez laboral a fin de que éste convoque a una audiencia de practica de pruebas dentro de los treinta días siguientes, providencia que puede ser apelada. Con todo, se podría alegar que la tutela es vía judicial más efectiva ya que es resuelta en tan sólo 10 días. A pesar de que ello es así, la Sala entiende que el trámite judicial previsto en la Ley 1010 de 2006 es efectivo por cuanto, desde la formulación de la queja - la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento”<sup>54</sup>.*

En Sentencia C-898 de 2006, la Corte Constitucional, se pronuncia en base a la demanda de inconstitucionalidad del artículo 3 literal f) de la ley 1010 de 2006, artículo que reza:

*Artículo 3°. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:*

- a) Haber observado buena conducta anterior.*
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.*
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.*
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.*
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.*
- f) Los vínculos familiares y afectivos. (Cursiva y subrayado fuera de texto)*

---

<sup>53</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T- 882 de 2006. p. 14- 15.

<sup>54</sup> Ibid., p. 14- 15.

*g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.*

*h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.*

*Parágrafo. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.*

La parte demandante sostiene que el literal F del artículo de la Ley 1010 de 2006 vulnera los artículos 12, 13 y 25 de la Constitución, pues sostiene que la existencia de un vínculo familiar o afectivo en la relación laboral no es óbice de desacatamiento de los principios constitucionales que gobiernan las relaciones laborales. Así mismo sostiene que ese numeral F. viola el artículo 3. Constitucional pues el hecho que exista entre las partes un vínculo familiar o afectivo no implica que el empleador al verse sancionado resulte favorecido en relación a ese vínculo, así para la accionante el Estado debe garantizar que en caso de cualquier abuso el comitente de acoso laboral va a ser castigado severamente y no como lo quiere hacer la norma. La parte demandante sostiene que la existencia de un vínculo familiar o afectivo entre agresor y víctima no es razón para que las arbitrariedades que se puedan cometer a causa de dicha relación sean minimizadas, pues esa práctica favorece a los empleadores y desfavorece a los empleados.

El estudio de que la Corte Constitucional realizó de la demanda de inconstitucionalidad dio como resultado la declaración de inexecutable del literal F. del artículo 3. de la Ley 1010 de 2006. Al definir que se puede ver vulnerado el derecho a la dignidad humana, a la integridad personal, a la igualdad y a un trabajo en condiciones dignas y justas, el que los vínculos familiares y afectivos sean una circunstancia de atenuación del acoso laboral, en esta ocasión dicha corporación sostuvo:

*“La Constitución, en su artículo 25, establece que las condiciones dignas y justas en el trabajo se predicen de todos en condiciones de igualdad. Dice claramente que “Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” Este mandato constitucional le imprime a las relaciones laborales un carácter específico y jurídicamente separado de otro tipo de relaciones, en punto al respeto de la dignidad humana. Las diferencias que puedan existir entre empleador y empleado, o entre los distintos empleados, en razón a factores económicos, sociales, culturales, religiosos, sexuales, raciales, familiares, afectivos o de otra índole, en ningún caso pueden dar pie a restarle trascendencia a tratos lesivos de la dignidad humana, derecho inviolable de todas las personas.*

*Si la protección de la dignidad en el trabajo debe ser igual para todas las personas, dicha protección no puede ser menor cuando exista un vínculo familiar entre el acosador y la víctima dado que éste no aminora el respeto debido entre los miembros de la familia. La garantía de la dignidad en el trabajo no admite una graduación de la protección en razón a vínculos*

*familiares, pues lo anterior implicaría que existe un margen de permisibilidad para la afectación de derechos estrechamente relacionados con la dignidad humana, como la intimidación, la integridad física y moral e inclusive la libertad sexual, entre miembros de la familia que se encuentren en un mismo ámbito laboral. Así, esta condición atenuante es una medida que atenta directamente contra la igual protección de la dignidad de todas las personas en el ámbito laboral”<sup>55</sup>.*

La Corte Constitucional sostiene que resulta desproporcionada la atenuación de una conducta que constituye acoso laboral en razón de vínculos familiares o afectivos en la relación laboral, en la medida en que todas las personas son igualmente dignas y libres en una democracia y los vínculos familiares exigen mayor respeto por tales derechos, en lugar de justificar o disminuir la gravedad de conductas que los desconozcan:

*“La finalidad de la medida de atenuar la sanción del acoso laboral en razón a un vínculo familiar o afectivo, es disminuir el alcance de la protección al trabajador así como admitir que tales vínculos ofrecen un espacio para que el trato en el contexto laboral sea no solo distinto sino menos cuidadoso en cuanto al respeto por la dignidad del familiar o del ser querido”<sup>56</sup>.*

Para la Corte, los vínculos familiares, en vez de atenuar una conducta de irrespeto o de vulneración de la dignidad humana, la integridad personal o cualquiera de otros bienes jurídicos protegidos por la Ley 1010 de 2006, la agravan en razón del deber de solidaridad que existe entre los miembros de una familia. Estando las cosas así la protección de la dignidad en el trabajo debe ser igual para todas las personas, la misma no puede ser menor cuando existe un vínculo familiar entre el acosador y la víctima. Dado que el medio para atenuar el acoso laboral no se ajusta a los preceptos de la Constitución, además de que resulta contraproducente para conseguir el fin que persigue la norma, por estas razones la causal de atenuación de acoso laboral establecida en la norma acusada fue declarada inexecutable.

La Corte Constitucional en Sentencia C-078 de 2007<sup>57</sup>, se pronuncia sobre la inconstitucionalidad del literal e (parcial) y el literal f del artículo 3 de la ley 1010 de 2006 que dispone:

*"Artículo 3: Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral: "*

---

<sup>55</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C- 898 de 2006. p. 26.

<sup>56</sup> Ibid., p. 26.

<sup>57</sup> Referencia: expediente D-6376. Actor: David Ricardo Rodríguez Magistrado Ponente: Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO.

*"e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización. "*

*"f) Los vínculos familiares y afectivos. "*

Según el actor, la expresión "de inferioridad" contenida en el literal e) del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006 vulnera la Constitución, en tanto que en un Estado social de Derecho el legislador no puede considerar que una persona es inferior a otra en ningún sentido. En cuanto al literal f) indica que es inexecutable pues en su criterio los vínculos familiares no se pueden considerar como atenuantes del acoso laboral. Dado que la Corte mediante la sentencia C-898 de 2006 declaró inexecutable el literal f) del artículo 3 de la Ley 1010 de 2003.

La Corte solo se detuvo en los argumentos esgrimidos contra la expresión demandada del literal e) del mismo artículo.

*"En este sentido, el demandante indica que si bien la expresión cuestionada hace parte de una norma que tiene una finalidad legítima, el término demandado resulta peyorativo, discriminatorio y degradante. A su juicio, "no se puede hablar de una inferioridad existente entre una u otra persona sin importar los estados psicológicos o mentales. Esto equivaldría a afirmar que un menor de edad o una persona con trastorno mental son inferiores a las demás personas. La desigualdad latente de estos sujetos no implica una inferioridad"<sup>58</sup>.*

La Corte indicó que en todo caso al estudiar la constitucionalidad del lenguaje – y no del contenido normativo – de una determinada disposición, el juez constitucional debía ser particularmente respetuoso del principio de conservación del derecho.

La Corte Constitucional encuentra que la disposición parcialmente demandada no necesariamente conduce a la interpretación que hace el demandante y, en esa medida, el lenguaje empleado no tiene necesariamente el poder simbólico de calificar a quien tiene desventajas psíquicas determinadas por la edad o por razones fisiológicas de "persona inferior". De lo que se trata simplemente es de entender que quien cometió la falta se encontraba en circunstancias especiales que merecen ser evaluadas por el juez al momento de imponer la sanción.

En esta forma la Corte define que la expresión "de inferioridad" no resulta inconstitucional. Explicando que dicha expresión debe ser entendida como referida a una situación circunstancial de debilidad extrema y manifiesta del actor de la falta al momento de cometerla. En este sentido dicha expresión no estigmatiza, denigra o insulta a grupo o sector alguno de personas. En consecuencia, la

---

<sup>58</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C- 078 de 2007. p. 3.

expresión “de inferioridad” demandada fue declarada exequible por los cargos formulados en la demanda.

En Sentencia C-282 de 2007<sup>59</sup>, la Corte Constitucional estudia la inconstitucionalidad de los numerales 1º (parcial), 2º (parcial) y 3º (parcial) y los párrafos 1º (parcial), 2º y 3º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 que establecen:

*“Artículo 9º. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.*

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

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

*3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2º 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 1º. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4)<sup>60</sup> meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado*

---

<sup>59</sup> Referencia: expediente D-6494Actores: Adriana Lucía Arismendy y Jonathan Carvajal Sierra. Magistrado Ponente: Dr. ÁLVARO TAFUR GALVIS

<sup>60</sup> Decreto 231 de 2006 corrige yerro caligráfico y señala que deberá leerse “dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación” (Diario Oficial 46.164 de 2006).

*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.”*

Los accionantes solicitan a la Corte que declare la inexecutable de las expresiones acusadas porque vulneran los artículos 13, 23, 25 y 29 de la Constitución Política, que establecen los derechos a la igualdad, a la presentación de peticiones, al trabajo digno y justo y al debido proceso, respectivamente.

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

Con relación al artículo 25 de la Constitución, afirman que se desprotegen derechos laborales y se crea una condición indigna e injusta de trabajo para quienes laboran en empresas o entidades que no cumplen el deber de expedir su reglamento de trabajo o que legalmente no están obligadas a hacerlo, tal como ocurre, especialmente, en el caso de las entidades públicas y las fuerzas militares. Consideran que se desconoce igualmente el debido proceso en materia de la aplicación de las normas de acoso laboral (Artículo 29), pues aquél sólo se aplicará en las empresas que tienen un reglamento de trabajo.

Señalan luego que cuando el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 exige que la denuncia de acoso sea realizada por escrito, lo cual viola el derecho de petición (Artículo 23 Constitución Nacional), pues se desconoce que gran parte del sector laboral es analfabeta o difícilmente puede presentar una reclamación por ese medio. Que esa exigencia vulnera también el derecho a la igualdad frente a la posibilidad de todas las personas de presentar peticiones, bien sea de manera verbal o escrita.

El contexto general de la Ley 1010 de 2006, parte de que la prevención, corrección y sanción de las conductas de acoso laboral se dan en el ámbito de

cualquier relación de trabajo, bien sea ésta pública o privada, verbal o escrita. Por tanto, una conclusión contraria a partir de uno sólo de los artículos de la ley, como lo plantean los actores a partir del artículo 9º acusado, únicamente podría tener sustento en una referencia específica en ese sentido o en una expresión que necesaria e inequívocamente conllevara la imposibilidad de hacer exigible la ley en todos los ámbitos de las relaciones laborales.

La Constitución establece expresamente que el trabajo en condiciones justas y dignas es un derecho fundamental de todas las personas (art. 25) y que, en esa medida, ni la ley, ni los contratos, convenios o acuerdos de trabajo pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Respecto a los cargos de la demanda, la Corte Constitucional consideró:

- “1. El objeto del artículo 9º es establecer las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, pero no definir el ámbito general de aplicación de la ley, ni regular el régimen sancionatorio contra los infractores. Por tanto, de este artículo no es posible derivar una regla general de aplicación o inaplicación de la ley, más aún cuando, como ya se revisó, dicha materia está expresamente regulada en otros apartes de ella (especialmente artículos 1º y 6º).*
- 2. No existe referencia expresa que determine que las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral no deben adoptarse en cierto tipo de empresas o en las entidades estatales. Tampoco existe una exclusión para las Fuerzas Militares como lo indican los demandantes.*
- 3. En el numeral 1º del artículo 9º, “reglamentos de trabajo” se complementa con el término “empresas e instituciones”, que en otros apartes de la ley es utilizado para identificar tanto a las empresas del sector privado como a las entidades públicas (instituciones), en cuanto destinatarias directas de la ley. Ello le resta a la expresión acusada su connotación privatista y, como sostienen los intervinientes y el Ministerio Público, le procura un sentido amplio y general, que incluye, en el caso de las entidades públicas, los actos administrativos que éstas deben expedir para implementar las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. Por tanto, el numeral 1º del artículo 9º, ratifica la regla general de aplicación de la ley a “empresas e instituciones”, es decir, a los empleadores privados y públicos.*
- 4. En el párrafo 1º del artículo 9º, la norma sí se refiere específicamente a la actualización de los actuales reglamentos de trabajo regulados por el Código Sustantivo del Trabajo, pero ni ello es en sí mismo inconstitucional, ni tiene las consecuencias que le otorgan los demandantes, pues solamente constituye una orden adicional para las empresas que ya tienen un reglamento de trabajo, que no restringe el deber general establecido en*

*la ley y, específicamente, en el numeral 1º del mismo artículo 9º, en cuanto a la adopción de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral en todas las empresas y entidades públicas y privadas.*

5. Acorde con lo anterior, el párrafo 2º del artículo 9º advierte que 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. Por tanto, también se establece una consecuencia negativa para los casos en que “*los jefes superiores de la administración*”, es decir los responsables de las entidades del Estado, omitan la adopción de las medidas previstas en este artículo sobre prevención y corrección de conductas constitutivas de acoso laboral”<sup>61</sup>.

El hecho de que las empresas que están obligadas a tener un reglamento de trabajo no lo hayan adoptado, no significa que la ley no les sea aplicable, sino que se encuentran en una situación de incumplimiento que deriva en la presunción de tolerancia del acoso laboral (párrafo 2º del artículo 9º). No puede confundirse, como lo hacen los actores, la inaplicación de la ley por sus destinatarios con la inconstitucionalidad de la misma, pues lo primero hace referencia solamente a un problema de eficacia de la norma, que no afecta *per se* su validez.

En consecuencia, el hecho de que una determinada empresa o entidad no tenga reglamento de trabajo o que, en general, no haya desarrollado los mecanismos preventivos y correctivos de que trata la ley, no impide que con la intervención de alguno de los funcionarios previstos en el artículo 9º, se tomen las medidas correspondientes frente a situaciones concretas de acoso laboral, exista o no reglamento de trabajo.

Frente al segundo problema planteado por los actores, se observa que el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 regula un procedimiento de tipo administrativo, en el que efectivamente se establece como regla general que la *denuncia o queja* para poner en marcha los mecanismos preventivos y correctivos de acoso laboral *debe* ser presentada por escrito.

La ley no prevé expresamente el tratamiento que estas autoridades deben dar a las denuncias de quienes no pueden o no saben escribir, es decir de aquéllas personas que requieran hacer una denuncia verbal ante la imposibilidad de presentarla por escrito. No obstante ello no comporta un impedimento en ese sentido ni representa un vacío legal, pues en esos casos se aplica lo dispuesto en el artículo 5º del Código Contencioso Administrativo, que en concordancia con el principio de eficacia (Arts. 209 de la C.P. y 3º del C.C.A.), determina que los Inspectores Municipales de Policía, Personeros Municipales o la Defensoría del

---

<sup>61</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C- 282 de 2007. p. 28- 29.



Pueblo están obligados a recibir las denuncias de quienes no saben o no pueden escribir, a revestirlas de dicha formalidad y a dar inicio con ello a la correspondiente actuación administrativa.

En este orden de ideas la Corte Constitucional declaró la excequibilidad de los artículos demandados

En Sentencia C 780 de 2007, la Corte Constitucional se pronuncia sobre la demanda de inconstitucionalidad parcial de las expresiones “repetida y pública” contenidas en el primer inciso del artículo 7° de la Ley 1010 de 2006 sobre Acoso Laboral, el texto demandado fue el siguiente:

*ARTÍCULO 7°. Se presumirá 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; [...]*

Las accionantes sostienen que la exigencia de que las conductas de acoso laboral se han desplegadas en público es atentatorio contra el derecho a la igualdad, por cuanto se hace una diferenciación injustificada con las actuaciones acontecidas en privado, ya que en la mayoría de los casos este tipo de comportamiento se da a puerta cerrada, así consideran las accionantes que quienes son víctimas bajo estas circunstancias se encuentra en clara desventaja frente a quienes sufren este tipo de maltratos frente a terceros, en lo que guarda relación con la carga probatoria, por lo tanto se establecería una discriminación entre los dos tipos de víctima. Por otra parte las accionantes sostienen que la norma demandada vulnera los derechos a la honra, al buen nombre y a la intimidad, como quiera que el requisito de publicidad de la conducta implica el sometimiento de la víctima al escarnio público, mientras consideran que los hechos deberían permanecer en reserva.

Al respecto la Corte con el fin pronunciarse sobre el caso propuesto por las demandantes comienza con un análisis de la ley 1010 de 2006 sobre Acoso Laboral y señaló:

*“Un aspecto que a juicio de esta Corporación reviste gran importancia en la llamada Ley de Acoso Laboral, es que extiende su ámbito de aplicación tanto al sector público como al privado, haciendo la aclaración de que únicamente cobija las actuaciones que ocurran en el marco de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral”.*<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C- 780 de 2007. p. 29.

Dicha corporación en aquella oportunidad declaró exequible la disposición demandada, aclarando que las expresiones “repetida y pública” gozan de una presunción en derecho, y así luego de revisar dicha norma estableció:

*“(i) cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las actuaciones enumeradas en el propio artículo 7° de la Ley, existirá una presunción de acoso laboral; (ii) cuando se trate de la ocurrencia de una actuación que no se encuentre taxativamente contemplada en la disposición, debidamente acreditada, la autoridad tiene la facultad de valorar si la misma, dada su gravedad, configura acoso laboral, de conformidad con la definición que se hace del mismo en el artículo 2° de la Ley; (iii) cuando la denuncia se produzca por la ocurrencia de una única conducta hostil, la autoridad deberá apreciar tal circunstancia y la valorará según su gravedad, por su capacidad de ofender por sí sola los derechos fundamentales del denunciante y determinará si la misma constituye o no acoso laboral; y, por último, (iv) cuando tales comportamientos -enumerados en la disposición- acaezcan en privado, la presunción no operará y, en consecuencia, la ocurrencia del hostigamiento deberá ser demostrada por los medios de prueba reconocidos en el Código de Procedimiento Civil, de suerte que si cualquiera de estas conductas logra ser acreditada, la autoridad competente deberá tenerla por acoso laboral”.*<sup>63</sup>

Para la Corte Constitucional no existe discriminación alguna entre las víctimas que han sido objeto de acoso laboral en público, como en privado, ni mucho menos de la carga probatoria a la que los dos tipos de víctimas están obligados según la ley 1010 de 2006, ya que las dos tienen el deber de demostrar los hechos que se intentan constituir como acoso laboral, así señaló:

*“Es necesario precisar que tanto las conductas que sean desplegadas en público, como aquellas que lo sean en privado, para que constituyan acoso laboral, deben ser demostrables y que dentro del procedimiento iniciado con la denuncia de los hechos ante la autoridad competente, quien haya sido víctima en una u otra circunstancia no se encuentra eximido de acreditar la ocurrencia de los mismos, esto es, en ninguno de los dos casos el quejoso se ve relevado de demostrar que la situación alegada cae en el supuesto del hecho indicador”.*<sup>64</sup>

Por otra parte esa corporación manifestó que la carga probatoria aunque es la misma en los dos tipos de circunstancias, la presunción de que habla el artículo 7 de la ley 1010 de 2006, opera automáticamente en el caso de conductas acontecidas en público y se restringe en conductas realizadas en privado, al respecto estableció:

---

<sup>63</sup> Ibid., p. 35- 36.

<sup>64</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C- 780 de 2007. p. 38.

*“Al acreditar la ocurrencia, de manera reiterada y pública, de cualquiera de las conductas enumeradas en el artículo 7°, la presunción opera de manera automática, debiendo ser tenida por la autoridad competente como acoso laboral. Por el contrario, cuando quiera que se encuentre demostrada la existencia de alguna de dichas conductas en privado, por los medios de prueba legalmente establecidos, no existe presunción de que las mismas configuren acoso laboral, por manera que sobre el quejoso recae una carga argumentativa adicional tendente a ofrecer al juzgador los elementos de juicio suficientes y necesarios para que llegue a la convicción de estar ante una de las modalidades de acoso laboral y que, de dicha constatación, puedan desprenderse las consecuencias jurídicas establecidas por la ley a que haya lugar frente a la víctima, como al autor”.*<sup>65</sup>

Aunque asalta la duda de que, sí: ¿los derechos de quienes son ofendidos en privado se ven desprotegidos al restringirse la presunción en derecho de que habla la Corte, la del artículo 7 de la ley 1010 de 2006?, esto no es así pues quienes son hostigados en privado, cuentan con una amplia gama de medios probatorios, los establecidos para acreditar la ocurrencia de los hechos y mostrar, además, que los mismos configuran la conducta de acoso laboral.

En sentencia C – 960 de 2007 la Corte Constitucional, se pronunció respecto de la constitucionalidad del artículo 1º de la ley 1010 de 2006, en su Parágrafo, el cual establece:

*“La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación”. En el entendido de que sí en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.*

Según la parte demandante el parágrafo (parcial) del artículo 1o de la Ley 1010 vulnera el derecho a la igualdad, toda vez que a su entender los artículos demandados:

*“excluyen a las personas que se encuentran vinculadas tanto en el sector público mediante un contrato de prestación de servicios, que generalmente cumplen horarios y en cierta medida se encuentran sujetos a una real y verdadera subordinación o dependencia, conformando con ello un contexto de relación laboral. Lo anterior ya que estas personas que no tienen la calidad de contratistas “de igual forma se encuentran sujetos en determinado momento a ser víctimas de un acoso laboral como maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, entre otros (...). Pues “la persona vinculada mediante contrato de prestación de servicios al igual que*

---

<sup>65</sup> Ibid., p. 39.

*los demás trabajadores, también debe ser tratada con respeto y dignidad, porque ante todo no es la forma de vinculación del trabajador o la preexistencia de una legal y evidente relación laboral lo que protege la norma, sino que tiene por objeto “definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo (...)”<sup>66</sup>.*

Sin embargo, la Corte Constitucional resalta que el artículo 1. de la Ley 1010 de 2006 puede tener dos interpretaciones. Una tesis parte del tipo de contrato y sostiene que dicho artículo no hace más que reiterar que cuando el contrato es civil o comercial entonces nunca se puede hablar de subordinación. Según esta interpretación, el tipo de contrato podría llevar a la desprotección de trabajadores que efectivamente sí se encuentran en situación de dependencia o subordinación. Por lo tanto, la ley estaría tratando de manera desigual situaciones que en realidad son semejantes, en desmedro de la protección en contra del Acoso Laboral. En cambio, otra interpretación sostiene que la norma prevé que cuando exista subordinación en un contrato de prestación de servicios el régimen del acoso laboral sí será aplicable en virtud de lo señalado en dicho artículo. De tal forma que el propio legislador extiende dicho régimen a las situaciones en las cuales sin importar el nombre del contrato que enmarque una relación personal, exista en realidad jerarquía o subordinación. Así la ley trata de manera igual las situaciones iguales, a la luz de su finalidad primordial. Al respecto la Corte Constitucional, se pronunció en los siguientes términos:

*“Por lo tanto, es necesario asegurar que la interpretación adecuada es aquella respetuosa del principio de igualdad y de las situaciones laborales realmente existentes, es decir, la que extiende la protección de la Ley 1010 de 2006 a todas las situaciones en las cuales en realidad exista una relación laboral, sin importar el tipo de contrato formal que se hubiere celebrado ni la denominación del mismo.*

*Finalmente, la Corte también resalta que aun en situaciones en las cuales se den contratos de prestación de servicios de forma independiente se deben respetar los derechos fundamentales de las personas y que en el ordenamiento jurídico hay instrumentos para exigir dicho respeto, según las especificaciones de cada caso.”<sup>67</sup>*

De acuerdo a lo anterior, la expresión demandada del artículo 1. de la Ley 1010 de 2006, se declaró exequible, en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, sin importar el tipo de contrato formal que se hubiere celebrado ni de la denominación del mismo, se aplicará la Ley 1010 de 2006.

---

<sup>66</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C- 960 de 2007. p. 2.

<sup>67</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C- 960 de 2007. p. 24- 25.

### 3. TRABAJO DE CAMPO: IMPLEMENTACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY 1010 DE 2006 SOBRE ACOSO LABORAL EN LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO CON SEDE EN SAN JUAN DE PASTO

#### 3.1 METODOLOGÍA

La metodología utilizada para conocer el estado de implementación de la ley 1010 de 2006 en las entidades del sector público con sede en la ciudad de San Juan de Pasto, fue la siguiente:

- Elaboración de un listado lo más exacto posible de todas las entidades del sector público con sede en esta ciudad, incluyendo las del orden nacional, departamental y municipal. Las fuentes que otorgaron la información primaria fueron: La Procuraduría Regional, Procuraduría Provincial, la Contraloría General de la Nación, la Contraloría Departamental y la Contraloría Municipal.
- De este universo se seleccionó un grupo de entidades públicas a encuestar, mediante la aplicación de la fórmula estadística:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot pq}{E^2 (N-1) + Z^2 \cdot pq}$$

- Con posterioridad se diseñó la encuesta a aplicar, teniendo en cuenta las exigencias contempladas en la ley 1010 de 2006 de Acoso Laboral.
- Elaboración de la encuesta a aplicar, la cual se destinó a los jefes de recursos humanos y a los presidentes del respectivo sindicato. Lo anterior con el fin de realizar un análisis comparativo de la información suministrada por las dos fuentes.
- Aplicación de las encuestas a los jefes de recursos humanos de las entidades del Sector Público con sede en San Juan de Pasto.
- Aplicación de las encuestas al presidente del sindicato de la respectiva entidad.
- Finalmente se recibieron las respuestas a las encuestas, se tabularon los datos y se realizó el análisis de la información suministrada.

3.1.1 Descripción de la Muestra. La población objeto del presente estudio fueron las entidades del Sector Público con sede en la ciudad de San Juan de Pasto en sus diferentes órdenes: orden nacional, orden departamental y orden municipal.

De acuerdo con la información suministrada por: la Procuraduría Regional, Procuraduría Provincial, la Contraloría General de la Nación, la Contraloría Departamental de Nariño y la Contraloría Municipal de San Juan de Pasto. La población objeto de estudio fue: 109 Entidades del Sector Público con sede en esta ciudad.

Para establecer el tamaño de la muestra objeto de estudio, se trabajo con la población total de entidades del Sector público con sede en San Juan de Pasto (109). La muestra se obtuvo aplicando la fórmula estadística para extracción de muestras estratificadas a partir de variables y valores, y cuyo tamaño se definió con la siguiente formula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot pq}{E^2 (N-1) + Z^2 \cdot pq}$$

Donde,

**n = tamaño de la muestra**

**N = tamaño de la población**

**E = 0.08** (error máximo)

**Z = 1.64** (valor de la tabla normal al 90% de la confianza)

**pq = 0.25** (máximo valor error típico)

$$n = \frac{(109) \cdot (1.64)^2 \cdot (0.25)}{(0.08)^2 (109-1) + (1.64)^2 \cdot (0.25)}$$

$$n = 53$$

Del total de la población de entidades del sector público con sede en San Juan de Pasto (109 entidades), se obtuvo el tamaño de la muestra objeto de estudio 53 entidades.

3.1.2. Reconocimiento y Ubicación de las fuentes de información. Fue necesario el manejo de dos tipos de fuentes de información, como ya se explico anteriormente, así:

- Jefe de recursos humanos, en representación de la entidad pública.
- Presidente del sindicato de cada entidad, en representación de los trabajadores.

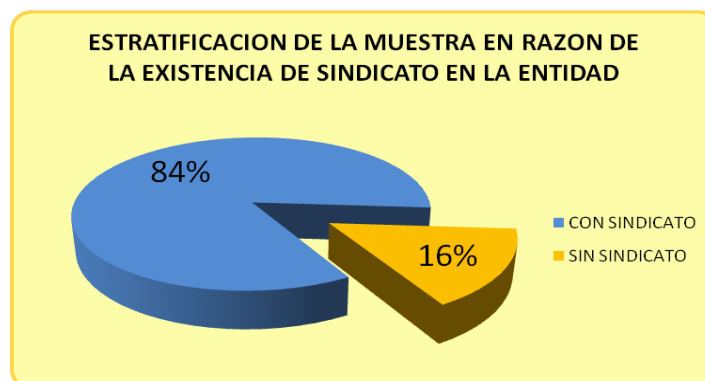
3.1.3 Selección de la muestra de entidades publicas con sede en San Juan de Pasto. Como estaba previsto en el proyecto de forma inicial, de la población objeto de estudio (entidades del sector público con sede en San Juan de Pasto) se selecciono una muestra, por medio de la aplicación de la formula estadística antes descrita, la cual arrojó como resultado 53 entidades.

Dos son los indicadores que se tuvieron en cuenta al momento de la estratificación de la muestra. En primer lugar la existencia o no de sindicato dentro de la organización, aquello en razón de que los sindicatos se constituyen como entes de protección de los derechos de los trabajadores; y en segundo lugar la naturaleza jurídica de la entidad.

La forma de estratificación se desarrollo mediante el siguiente procedimiento:

- Del tamaño total de la población (109 entidades) el 84 % tiene sindicato y un porcentaje representado en 16 % no tiene sindicato. Información que nos lleva a que de la muestra objeto de estudio (53 entidades) en un porcentaje igual al 84 % (44 entidades) deberán tener sindicato y un porcentaje igual a 16 % (9 entidades) no deberán tener sindicato (Figura N° 1.).

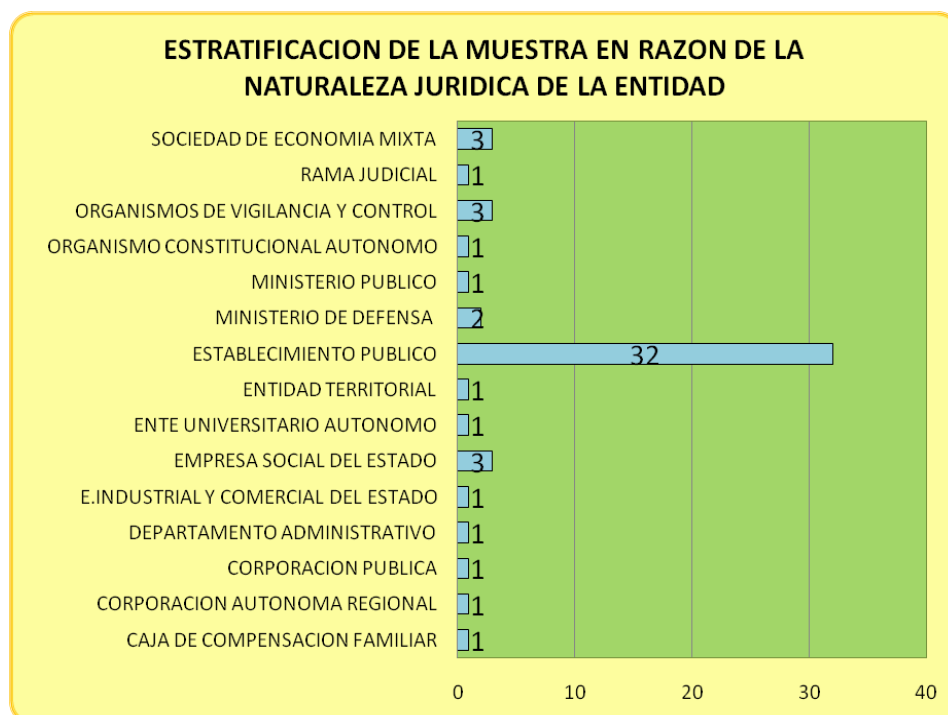
Figura 1.



- Del tamaño total de la población (109 entidades), el 60.5 % son establecimientos públicos, 6.42 % empresas sociales del estado, 5.5 % sociedades de economía mixta, 5.5 % organismos de vigilancia y control, 2.75 % organismos constitucionales autónomos, 2.75 % entidades de la rama judicial, 2.75 % pertenecen al ministerio de defensa, 2.75 % son departamentos administrativos, 1.83 % son cajas de compensación familiar, 1.83 % son ministerios públicos, 1.83 % son empresas industriales y comerciales del estado, 1.83 % son entes territoriales, 1.83 % son corporaciones públicas, 1.83 % son entes universitarios autónomos y 0.91 % son corporación autónoma (Figura N° 2.).

Mediante la aplicación de los anteriores porcentajes al tamaño de la muestra objeto de estudio, se obtuvo que de las 53 entidades: 32 deberían ser establecimientos públicos, 1 caja de compensación, 1 corporación autónoma regional, 3 sociedades de economía mixta, 3 empresas sociales del estado, 3 organismos de vigilancia y control, 1 organismo constitucional autónomo, 1 entidad de la rama judicial, 2 entidades adscritas al ministerio de defensa, 1 departamento administrativo, 1 ministerio público, 1 empresa industrial y comercial del estado, 1 entidad territorial, 1 corporación pública, 1 ente universitario autónomo.

Figura 2.





- De las entidades que cumplieran con los dos indicadores adoptados se obtuvo una lista temporal de entidades a encuestar, la cual fue objeto de modificación en razón a que algunas de ellas tendrían poca relevancia para esta investigación, fue así que con posterioridad se filtro la lista con el fin de sustraer y al mismo tiempo implementar otras entidades, de manera aleatoria se eligieron las entidades con el mas alto grado de tradición e importancia en la ciudad. Con ello se consiguió una muestra probabilística y lo mas representativa posible de las entidades del Sector Público con sede en San Juan de Pasto, cuyo resultado final es:

Tamaño de la muestra = 53 Entidades, de las cuales:

- Existencia de sindicato dentro de entidad
  - 44 sindicalizadas
  - 9 no son sindicalizadas
- Naturaleza Jurídica de la entidad
  - Establecimiento público 28
  - Caja de compensación 2
  - Corporación autónoma regional 1
  - Sociedad de economía mixta 3
  - Empresa social del estado 3
  - Organismo de vigilancia y control 4
  - Organismo constitucional autónomo 2
  - Entidad de la rama judicial 1
  - Entidad adscrita al ministerio de defensa 2
  - Departamento administrativo 2
  - Ministerio público 1
  - Empresa industrial y comercial del estado 1
  - Entidad territorial 1
  - Corporación pública 1
  - Ente universitario autónomo 2
- Siendo 53 entidades el tamaño de la muestra y como resultado de la aplicación de los dos anteriores indicadores, se obtuvo que dentro de ella se encuentran entidades del orden nacional (20), orden departamental (17) y orden municipal (16), se considero que ésta es una muestra representativa y el estudio de ella otorga una visión muy cercana a la generalidad del problema.
- La encuesta fue respondida por 53 jefes de recursos humanos, y 28 presidentes de sindicatos, el numero de presidentes de sindicatos es mas reducido en razón a que algunas de las entidades encuestadas tenían en común el mismo sindicato, fue

el caso de las instituciones educativas cuyos trabajadores están adscritos al sindicato de SIMANA, los empleados del municipio de pasto adscritos a SINTRAMUPASTO, los trabajadores de la gobernación a SINTRAESTATALES, los empleados de la rama judicial adscritos a ASONAL JUDICIAL, los trabajadores de las contralorías nacional, departamental y municipal a ASCONTROL, los empleados de la registradora departamental y municipal a SINTRAREGINAL, y los empleados de la procuraduría a SINTRAPROAN.

### 3.2 RESULTADOS

La encuesta fue respuesta por 53 jefes de recursos humanos y 28 presidentes de sindicato, y su distribución fue la siguiente:

Cuadro 1. Entidades que respondieron la encuesta\*

ORDEN	NUMERO	PORCENTAGE
Nacional	20	20.38 %
Departamental	17	17.32 %
Municipal	16	16.30 %
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100 %</b>

3.2.1 Análisis Cuantitativo, Cualitativo y Comparativo de Resultados\*. A continuación se relaciona la información suministrada, tanto por jefes de recursos humanos como la de los presidentes de los sindicatos, se parte de un análisis cuantitativo para finalizar con un análisis cualitativo y comparativo de resultados.

**Pregunta Nº 1.**

¿Tiene conocimiento de ley 1010 de 2006 sobre ACOSO LABORAL?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

\* Al final de este documento se encuentra el Anexo N° 4., que contiene la información detallada de las entidades que respondieron la encuesta.

\* Al final de este documento se encuentra el Anexo N° 5., y el Anexo N° 6., que contienen respectivamente la tabulación de las respuestas dadas por las 53 entidades y 28 sindicatos que diligenciaron la encuesta.

Como se aprecia en el Figura N° 3., de las 53 entidades que respondieron la encuesta por medio del jefe de recursos humanos, el 87% respondió que SI tenia conocimiento de la ley de Acoso Laboral, en tanto que el 13% dijo que NO lo tenia. Así mismo de los 28 sindicatos que respondieron la encuesta por conducto de su presidente, el 96% respondió afirmativamente, frente a un 4% que respondió negativamente (Figura N° 4.). Como se observa existe un conocimiento generalizado de la norma y por ende de las obligaciones, derechos y deberes que de ella emanan, tanto de las entidades públicas en su condición de empleadoras, como de los sindicatos en representación de los trabajadores. Estos porcentajes demuestran el éxito en los procesos de divulgación de la norma.

Aunque se evidencia una diferencia en la información suministrada, la cual radica en que los sindicalistas en un mayor porcentaje tienen conocimiento de la ley casi en un 100%, frente a un menor porcentaje de los jefes de recursos humanos casi un 90%; lo anterior demuestra el compromiso que siempre han tenido los sindicatos con la protección de los derechos de los trabajadores. Aunque dicho conocimiento no represente por sí solo "igualdad" entre empleadores y trabajadores y por tanto equilibrio y garantía de los Derechos Fundamentales, si se constituye en una ventaja comparativa, al utilizarse como instrumento de protección frente a las arbitrariedades que se desarrollan en la relación laboral y como elemento de búsqueda de un clima garantista y proteccionista frente a toda forma de agresión.

Figura 3.

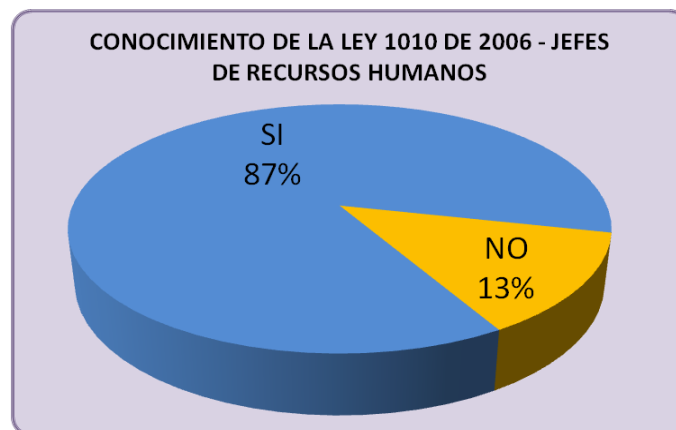
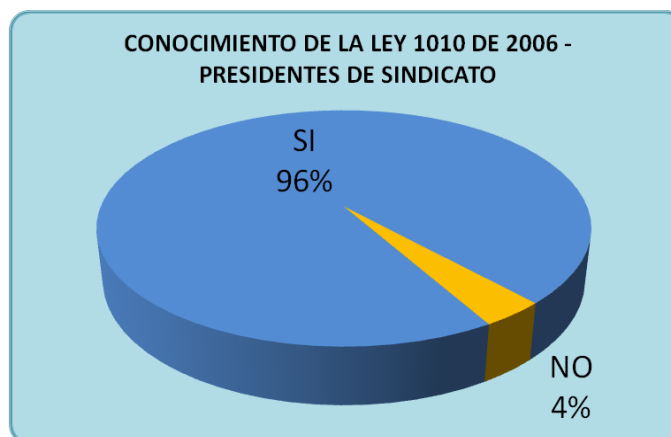


Figura 4.



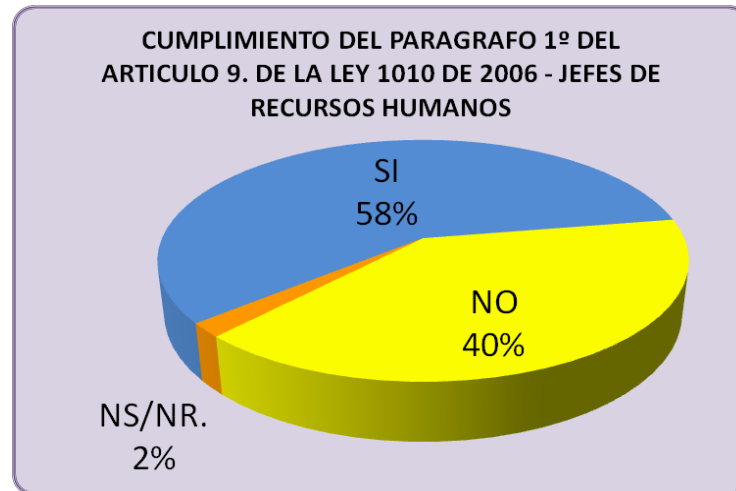
### Pregunta Nº 2.

¿Se dio cumplimiento en su entidad a lo establecido en el párrafo 1ro. del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006? : “Artículo 9, párrafo 1: Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente Ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación...”

SI \_\_\_\_\_ ¿En qué forma? \_\_\_\_\_  
NO \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

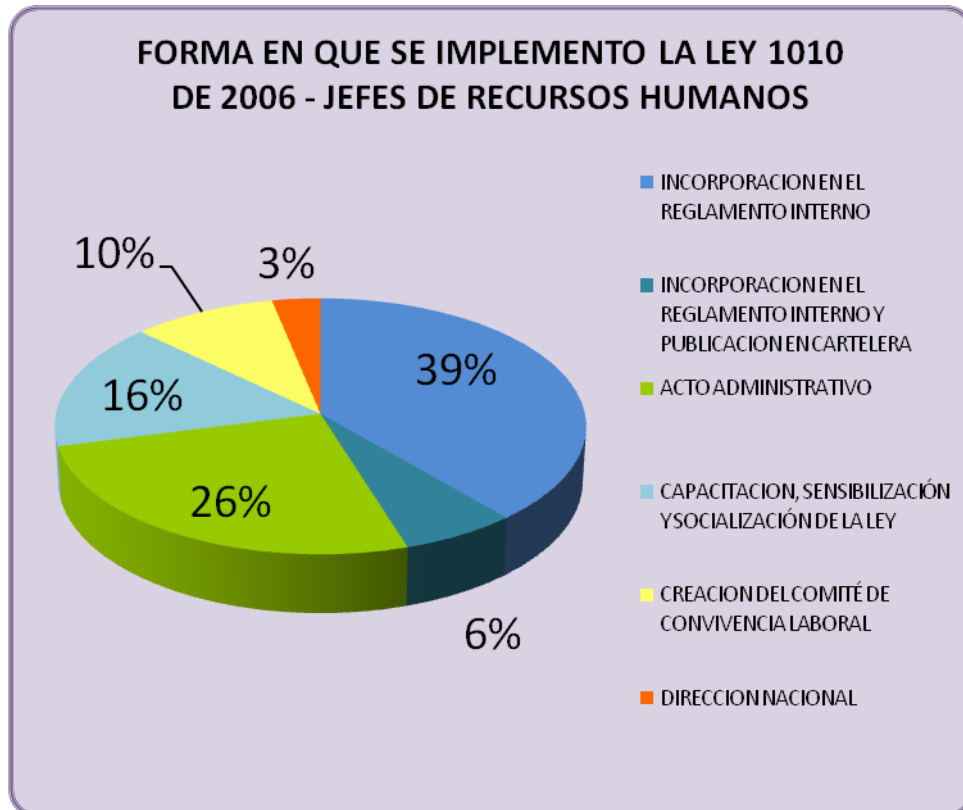
En relación a esta pregunta de las entidades que respondieron la encuesta, se observa (Figura Nº 5.) que la mayoría de las entidades encuestadas, cerca a un 60% cumplieron con la preceptiva de incorporar en su reglamento de trabajo la ley de acoso laboral, pero lamentablemente un alto porcentaje no lo ha hecho (40%), la principal razón para su omisión fue el desconocimiento de la ley. Respuesta que resultaría contradictoria con los datos suministrados frente a la pregunta número 1., acerca del conocimiento de la ley 1010 de 2006, a la cual la gran mayoría de los encuestados respondió afirmativamente (Ver Figura Nº 3). De lo anterior es posible hacer una inferencia respecto al tipo de conocimiento que afirman tener los encuestados respecto de la ley, y ella es que se trata de un tipo de conocimiento superficial, quizás por esta razón se hubiere omitido su cumplimiento. Razón que se torna contradictoria al contrastarla con la pregunta número 1. en la que manifiestan tener conocimiento de la ley de Acoso Laboral, por lo cual serían conscientes de las responsabilidades a que están sujetos con la ley y sin embargo no la han implementado, lo que denota apatía y desinterés por parte de los empleadores.

Figura 5.



Respecto a la forma en que se implemento la ley de acoso laboral (Figura N° 6.), la incorporación en el reglamento de trabajo y la expedición de acto administrativo fueron la respuestas mas representativas, sin dejar de lado otras respuestas como la creación de comité de convivencia laboral y jornadas de capacitación, sensibilización y socialización de la ley. Las tres primeras respuestas son métodos validos que se ajustan a los requerimientos de la ley 1010 de 2006, pero sin desmeritar la cuarta respuesta acerca de la realización de jornadas de capacitación, sensibilización y socialización de la ley, aunque esté no es el medio idóneo para dar cumplimiento a los establecido en la ley de Acoso Laboral, estas actividades sirven como medio de difusión y divulgación de la norma pero no cumple con lo establecido en el articulo 9 de la ley 1010 de 2006, que apremia a los empleadores a implementar la ley de acoso laboral dentro de sus reglamentos de trabajo interno, trátase de entidad o empresa sea pública o privada, se reafirma la tesis de que el conocimiento de la ley es demasiado vago e impreciso.

Figura 6.



Referente a la información suministrada por los presidentes de los sindicatos y al realizar un análisis comparativo de la información suministrada por los jefes de recursos humanos, no existe diferencia significativa en lo relacionado a si se había implementado la ley 1010 de 2006 (Figura N° 7.), ni a la forma en que ello se había realizado (Figura N° 8.). En cuanto a las razones por las cuales no se había implementado la ley, hubo también concordancia en lo expuesto por los jefes de recursos humanos de las entidades encuestadas (Figura N° 9), con lo expuesto por los sindicalistas (Figura N° 10.); ellas fueron principalmente falta de información y desconocimiento de la ley. Esta información nos permite descubrir que al igual que en el caso de los jefes de recursos, el conocimiento que afirman tener los sindicalistas sobre la ley es insuficiente; situación poco aceptable cuando son ellos los encargados de velar por el respeto de los derechos de los trabajadores. Frente a esta misma pregunta llama la atención una respuesta suministrada por los sindicatos y ella es que la ley no se ha implementado por falta de voluntad, esto es demasiado grave en los términos de la ley de Acoso Laboral, pues de ser cierta esta información da lugar a la sanción establecida en el artículo 9, parágrafo 2 de la Ley 1010 de 2006, en la que se establece que en caso de no implementar dicha ley dentro de los reglamentos de trabajo interno, hay lugar a presunción de tolerancia frente a conductas constitutivas de Acoso Laboral por

parte del empleador, ello sin detrimento de la sanción administrativa a que dicha omisión da lugar en los términos del Código Sustantivo de Trabajo.

Grafico 7.

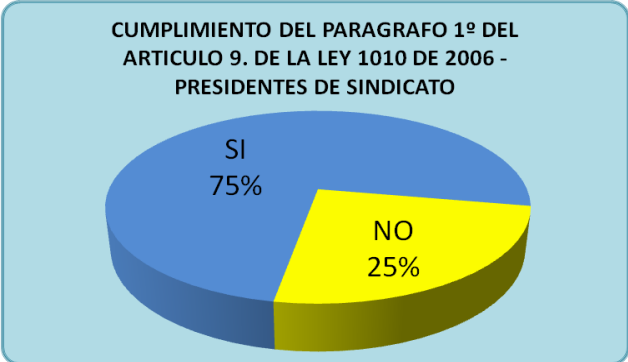


Grafico 8.

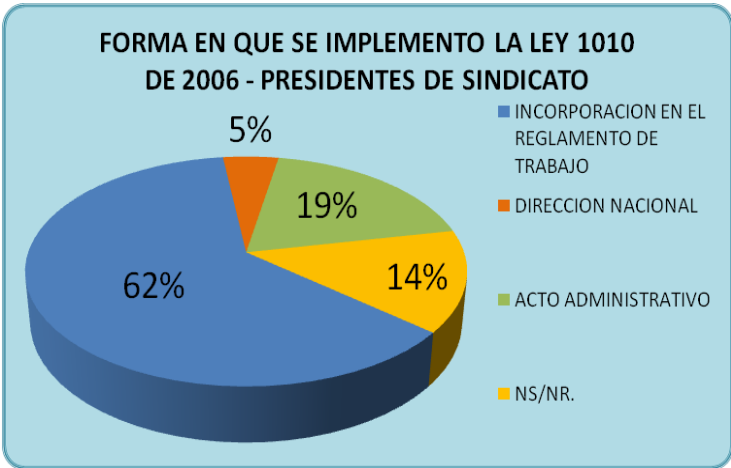


Grafico 9.

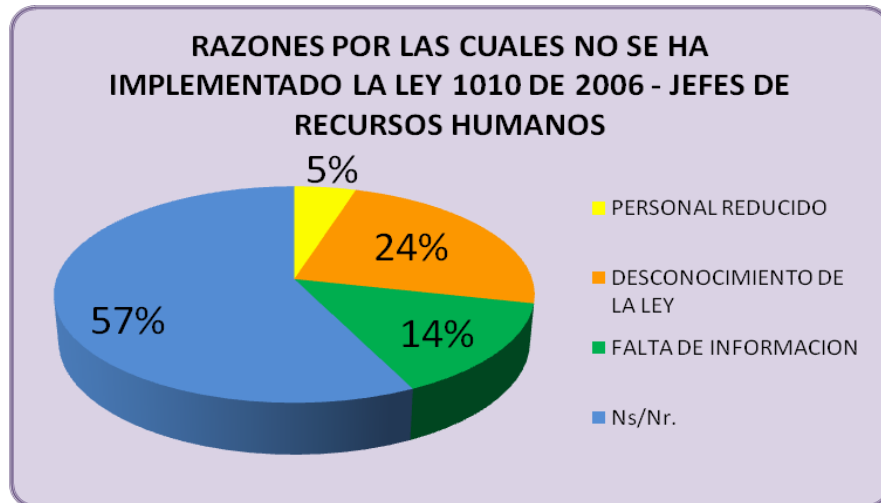
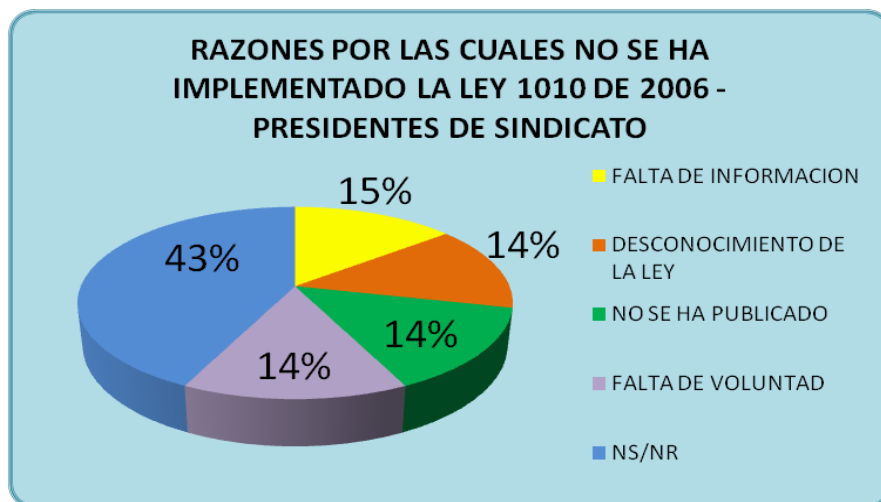


Grafico 10.



**Pregunta Nº 3.**

¿Para la implementación de la Ley 1010 de 2006, ha recibido orientación?

SI \_\_\_\_\_ ¿De quien? \_\_\_\_\_  
NO \_\_\_\_\_

Relacionada con la pregunta numero 2 de la encuesta (Anexo x), sobre la implementación de la ley 1010 de 2006, fue necesario conocer si los empleadores



recibieron información sobre la forma en que debían hacerlo y la obligación que ellos tenían frente a esta nueva normatividad. De las entidades del sector público que fueron objeto de estudio casi el 50% respondió que SI había recibido orientación, pero lamentablemente un igual porcentaje respondió que NO (Figura N° 11). En relación a la pregunta: ¿De quien? se había obtenido esa orientación, las entidades encuestadas respondieron en su gran mayoría que de su Dirección Nacional o Dirección Central, con la salvedad que las entidades que respondieron de esta forma fueron las entidades de orden nacional; así mismo otra fuente de orientación, pero en forma muy reducida fueron los asesores jurídicos de las entidades, la procuraduría, contraloría, instituto de seguros sociales, entre otros (Figura N° 12.). Al establecer un paralelo de la anterior información con la obtenida de los presidentes de los respectivos sindicatos, no existe mayor diferencia, salvo que un mayor porcentaje respondió que SI había recibido orientación 56% (Figura N° 13.), pero frente a la pregunta ¿De quien?, el porcentaje mas alto NO respondió o NO sabia, seguido de la dirección general y del asesor jurídico entre otras respuestas menos representativas (Figura N° 14.).

De lo anterior se infiere que existe una falta de compromiso por parte de los empleadores frente a la promoción de la ley 1010 y la correspondiente irresponsabilidad estatal frente a la publicidad de sus propias normas. El Estado tiene el deber de proveer por la suficiente divulgación de las normas que él mismo expide por conducto de su rama legislativa, al mismo tiempo que debe velar por su adecuado cumplimiento. Aún mas el Estado se encuentra comprometido cuando se trata de una nueva norma, cual es el caso de la ley de Acoso Laboral, entidades como la procuraduría, el departamento administrativo de la función pública y el ministerio de protección social, cada una desde el ámbito de su competencia son los medios idóneos para lograr la correcta ejecución, coordinación y implementación de una norma con las exigencias de esta ley. Pero lamentablemente es una situación que muy poco se ha presentado, lo cual se infiere de los datos suministrados por las entidades objeto del presente estudio, quienes en el mejor de los casos recibieron orientación que podría denominarse de carácter privado o lo que es más asombroso no han recibido orientación.

Figura 11.

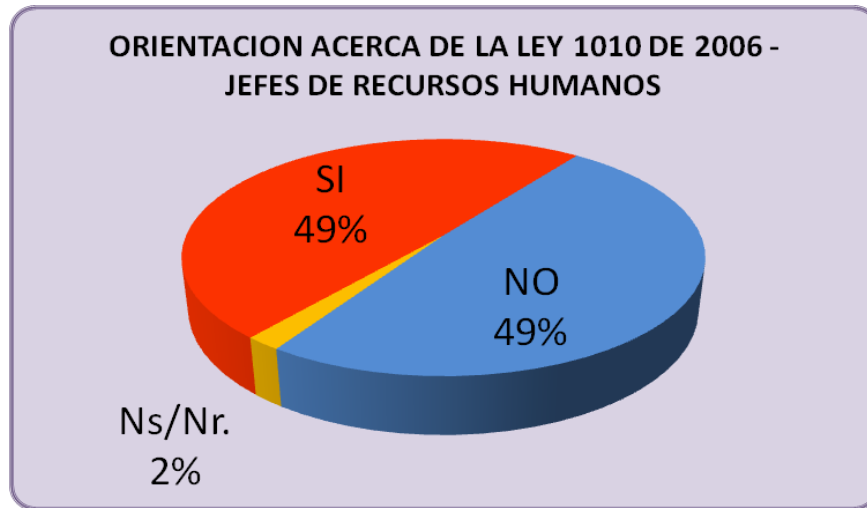


Figura 12.

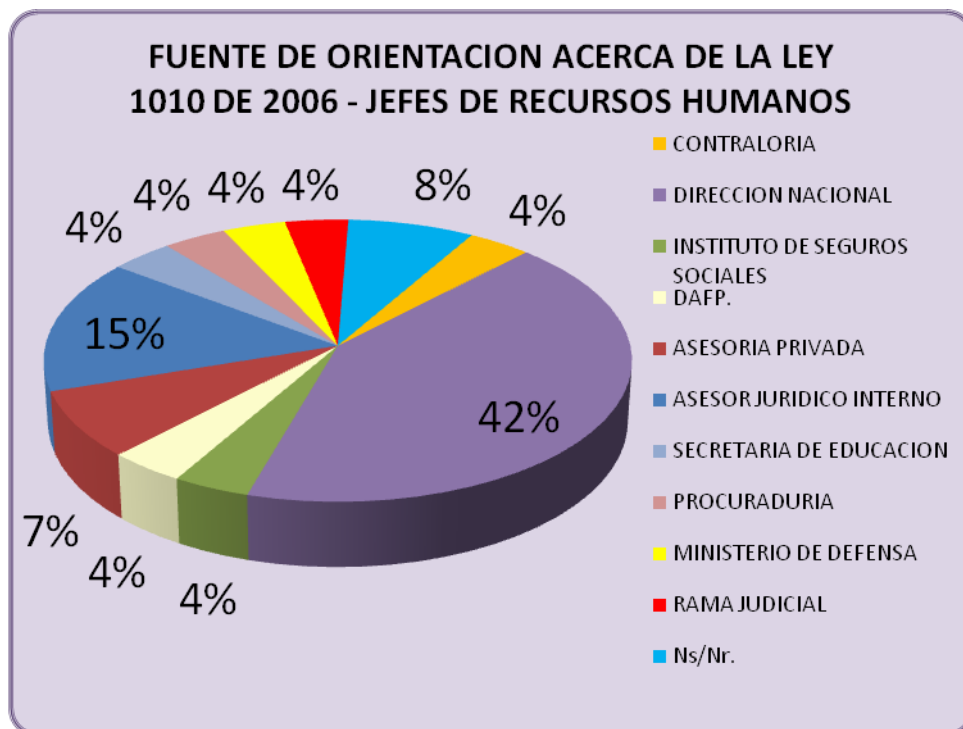


Figura 13.

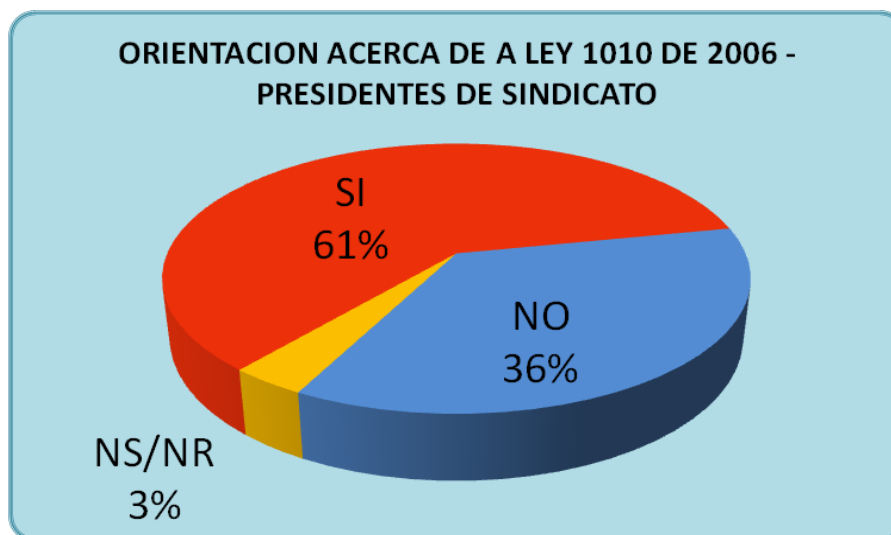
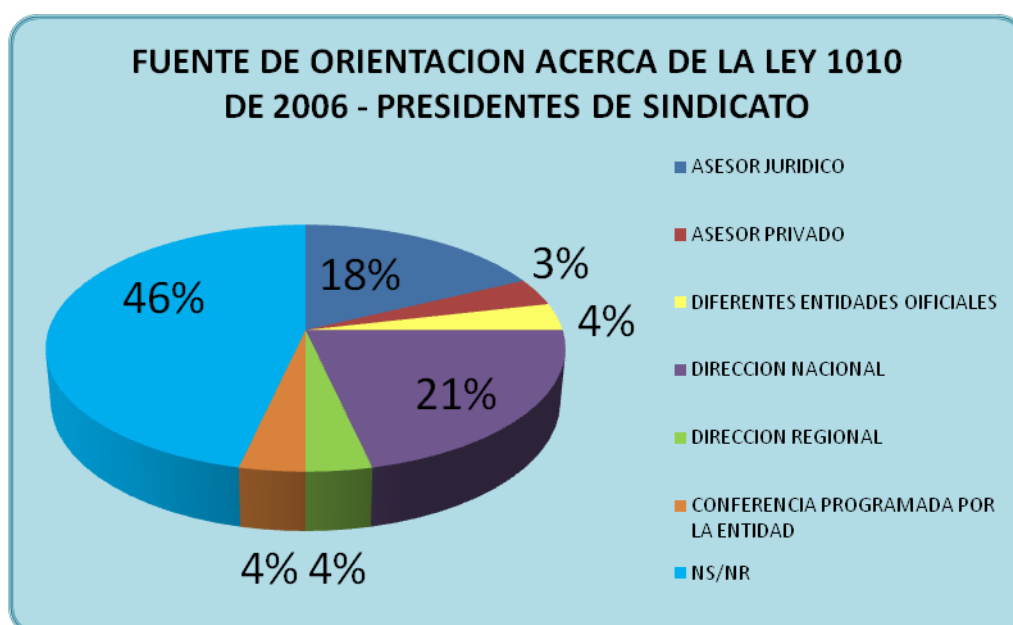


Figura 14.

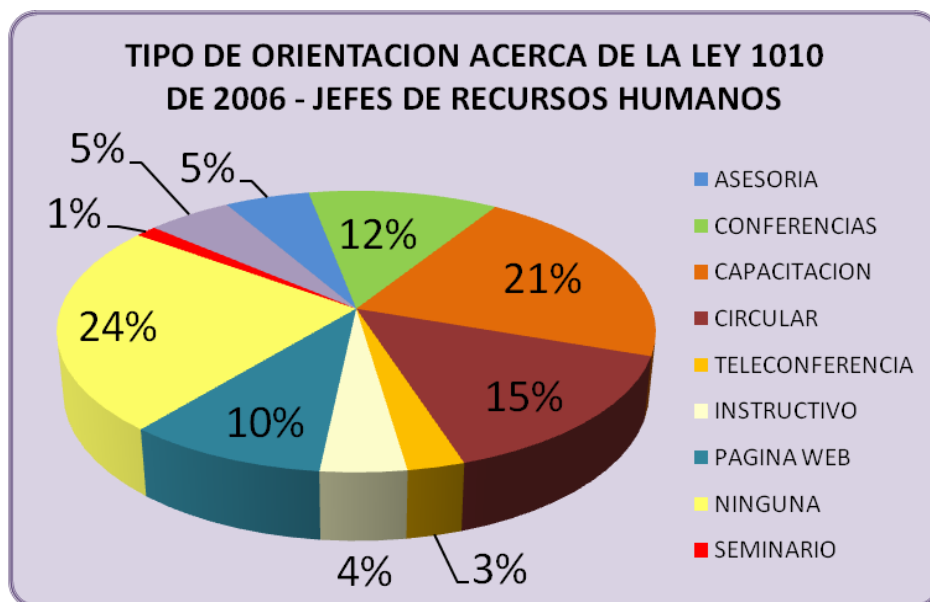


#### Pregunta N° 4.

¿Qué tipo de orientación ha recibido acerca de la 1010 de 2006 de ACOSO LABORAL?

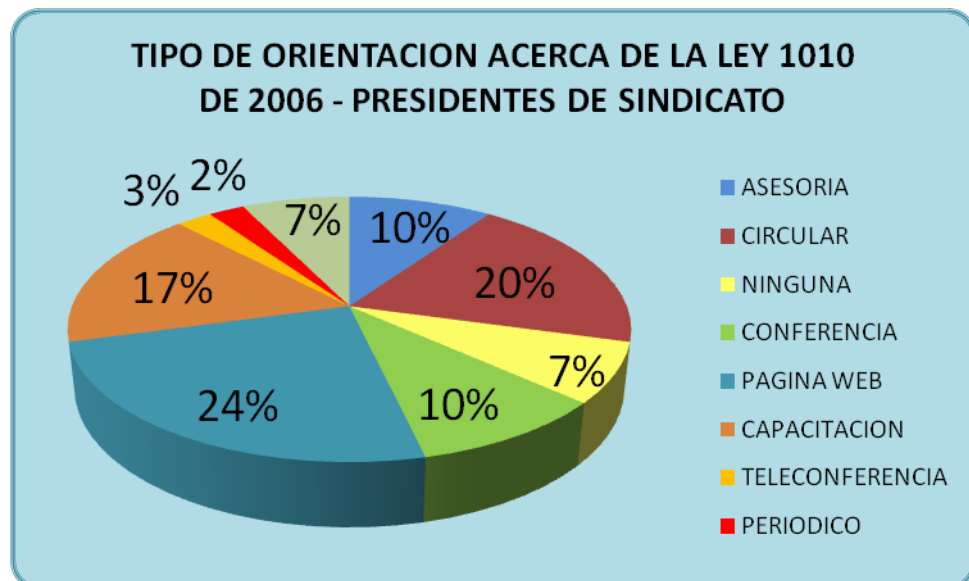
Los medios para la difusión de la información son demasiado diversos e igual de importantes al momento de socializar un nuevo conocimiento, y más aun cuando se trata de nuevas leyes las cuales en algunas ocasiones presentan dificultad para su comprensión para el ciudadano promedio. La pregunta relacionada con la orientación que se ha recibido acerca de la ley 1010 de 2006 de Acoso Laboral se propuso para indagar sobre la forma o los medios de los cuales se ha obtenido el conocimiento de esta ley, a la cual la mayoría de los jefes de recursos humanos de las entidades encuestadas respondió que NO había recibido orientación, seguido en un menor porcentaje de capacitación, circular, conferencia, pagina web (Figura N° 15.). La respuesta ofrecida a esta pregunta por los jefes de recursos humanos se torna insuficiente e inexplicable, no hay razón para que en el mundo contemporáneo en el cual las fuentes de información son tan diversas y accesibles, y mas aún con las ventajas que ofrece la tecnología como la internet y los medios masivos de comunicación como la televisión y la radio; que los encuestados en su mayoría hayan contestado que no han tenido orientación alguna acerca de la ley 1010 de 2006, con ello se demuestra el gran desinterés y apatía que las posiciones dominantes dentro de una relación laboral pueden tener frente a esta nueva norma.

Figura 15.



Al hacer un análisis comparativo de la información suministrada por los jefes de recursos humanos con la suministrada por los presidentes de los sindicatos, se evidencia una diferencia clara y ella es que la gran mayoría de sindicalistas reconoce haber obtenido alguna clase de orientación y la respuesta más representativa fue la internet o pagina web, pero sin dejar a un lado otros métodos de socialización como lo son: la circular, la capacitación, la asesoría y las conferencias, aunque en un menor orden (Figura N° 16.). Lo anterior demuestra el interés que siempre han demostrado las asociaciones sindicales por estar a la vanguardia de nuevos conocimientos y más aun cuando estos se relacionan con la protección de sus derechos.

Figura 16.



**Pregunta N° 5.**

¿A la fecha se ha presentado en su entidad algún posible caso de ACOSO LABORAL?

Con esta pregunta se indago sobre la posible ocurrencia de conductas Acoso Laboral al interior de las entidades encuestadas, la gran mayoría de los jefes de recursos humanos 73% (38) respondió que NO se había presentado ninguna queja, mientras que el 21% (11) respondió que SI y él 6% restante no respondió la pregunta (Figura N° 17.). En consecuencia se puede establecer que las entidades públicas en su mayoría afirman que hasta la presente fecha no se han presentado posibles casos de Acoso Laboral, afirmación que riñe con la información

suministrada por las directivas sindicales, el 50% (14) de ellos afirman que SI se han presentado situaciones de Acoso Laboral, frente a un 46% (13) que afirma que no se ha presentado ninguna queja (Figura N° 18.). De lo anterior puede concluirse que la contradicción encontrada en las respuestas hace evidente la hegemonía, disparidad o rivalidad que se vive dentro de las relaciones laborales, y la indiferencia de los empleadores frente a posibles casos de acoso laboral. El no reconocimiento de las conductas que constituyen Acoso Laboral, resalta la inestabilidad dentro clima organizacional, además de ser un indicio grave en contra de los empleadores y que en términos de la ley 1010 de 2006 se establece como tolerancia de Acoso Laboral.

Figura 17.

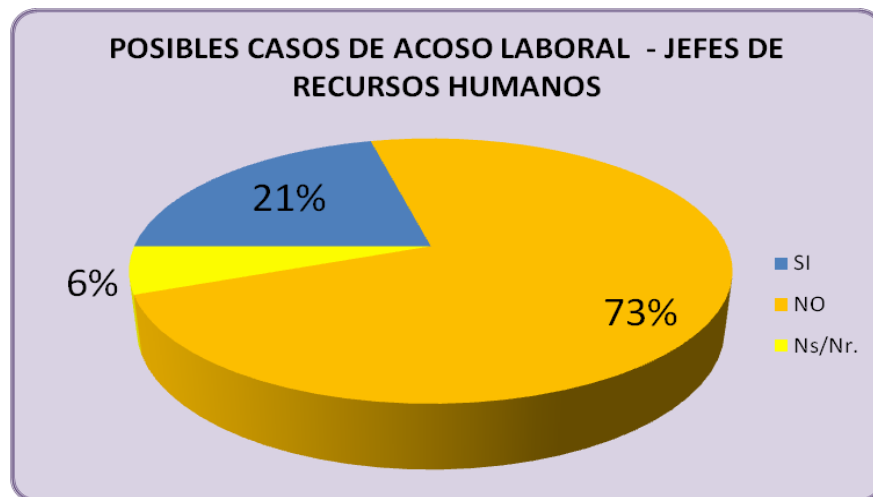
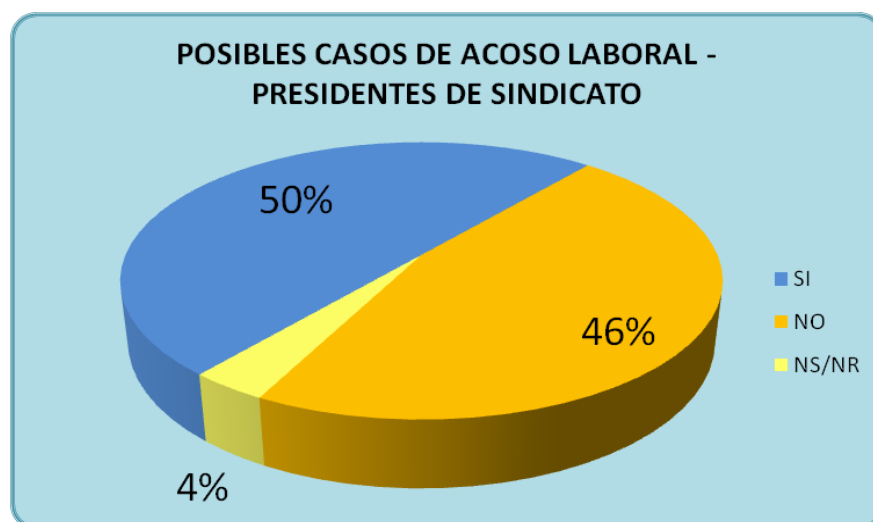


Figura 18.



### **Pregunta N° 6.**

¿Qué trámite se ha seguido frente a las quejas presentadas?

En esta pregunta, que corresponde al trámite que se ha seguido frente a las quejas presentadas, obtenemos que los jefes de recursos humanos manifiestan la conciliación como mecanismo facilitador en la resolución de conflictos (Figura N° 19.), mientras que las directivas sindicales afirmaron que la queja o denuncia de la situación había sido el principal mecanismo para hacer cumplir la ley. Así mismo, en la información suministrada encontramos que en muy pocos casos estas conductas habían sido analizadas por el comité de convivencia laboral, la razón de ello se deduce de lo afirmado en la pregunta número dos, en la que se interroga acerca de la incorporación de la ley 1010 en el reglamento interno de las entidades, a la cual muy pocos de los encuestados respondieron mediante la creación del comité de convivencia laboral, el cual es el órgano encargado en primera instancia de solucionar los conflictos que se presenten al interior de las organizaciones laborales.

A pesar de que en los últimos años la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos se ha implementado favorablemente en el mundo jurídico, cuya virtud es que les permite a los ciudadanos solucionar sus conflictos de manera rápida, oportuna y eficaz. En las entidades públicas no se presentó esta situación, pues si bien es cierto el mayor porcentaje de los encuestados (32%) le dio trámite a las quejas por este mecanismo no se puede dejar a un lado otras respuestas como el análisis del caso, la denuncia de la situación, la indagación preliminar, entre otras. La respuesta a lo anterior es la inexistencia del comité de convivencia laboral al interior de las organizaciones, lo que conlleva a buscar otras alternativas para la solución de los conflictos.

Cuando se interroga a los sindicalistas acerca de la existencia de casos de Acoso Laboral al interior de las entidades y el trámite que se les había dado, se concluyó que los sindicatos manifiestan que esta situación es muy común al interior de las entidades y en este mismo orden de ideas consideran que la queja o denuncia de la situación es el mecanismo más utilizado para la resolución de estos conflictos (26%), seguido de conciliación (19%) y reubicación interna (19%), entre otros (Figura N° 20.). Se entiende de ello que la conciliación como mecanismo de solución de conflictos no siempre es bienvenida, ya que puede tornarse como un mecanismo poco efectivo al momento de dar una solución real a sus conflictos pues esta puede a veces ser desfavorable a los intereses de los trabajadores, además que en algunos casos puede ser imparcial, inadecuada ó ineficiente.

Figura 19.

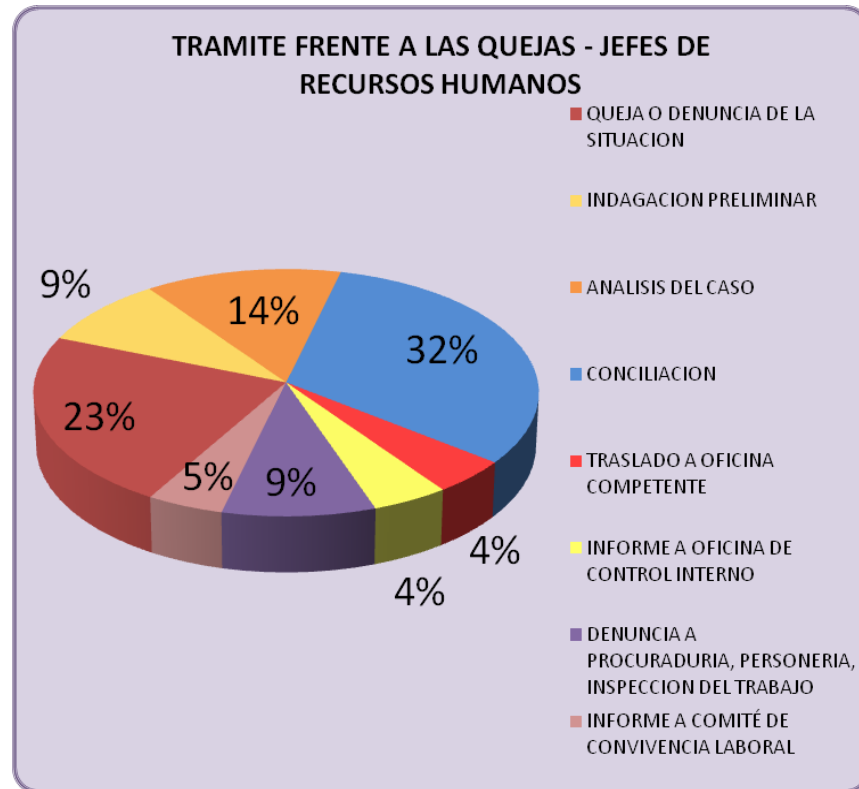
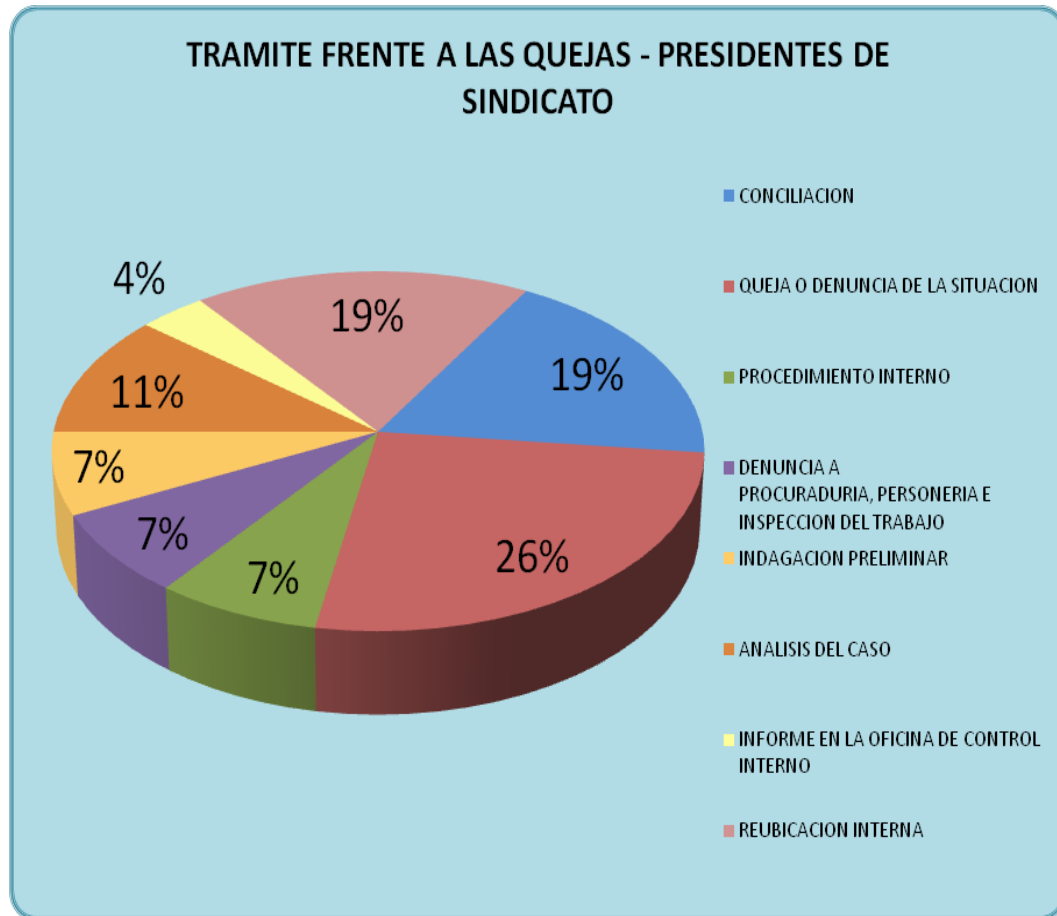




Figura 20.



**Pregunta N° 7.**

¿Enuncie las dificultades presentadas para dar cumplimiento a la Ley 1010 de 2006 sobre ACOSO LABORAL?

En la pregunta número siete, cuando se interroga acerca de las dificultades observadas al momento de dar cumplimiento a la ley 1010 de 2006, se observa que los jefes de recursos humanos consideran que la escasa información es el principal inconveniente, es decir, que la norma no ha sido objeto de un proceso de divulgación adecuado el cual permita su correcta aplicación (Figura N° 21.). Es importante resaltar que la obligación de dar a conocer las normas jurídicas pertenece a entidades a quienes se ha otorgado esta competencia y que inclusive se han institucionalizado con esa finalidad, valga mencionar al Departamento Administrativo de la Función Pública por medio de la Escuela Superior de

Administración Pública ESAP, quien es la principal encargada de cumplir con dicha tarea. En este mismo orden de ideas resultaba coherente con la información suministrada, en la cual sí en las directivas de las entidades públicas no se había realizado una buena difusión de la norma, tampoco estos podían hacerla para con sus empleados, razón por la cual las directivas sindicales consideran también la “escasa información” como principal inconveniente al momento de la aplicación de la norma (Figura N° 22.). Se concluye entonces que las entidades encargadas de la promoción y buen ejercicio de la administración pública no están cumpliendo satisfactoriamente con sus funciones. Lo anterior no exime de responsabilidad a los empleadores frente a las exigencias de la ley de Acoso Laboral, ni tampoco a los presidentes de los sindicatos quienes deben estar a la vanguardia del conocimiento de nuevas normas que contribuyan a la protección de los trabajadores.

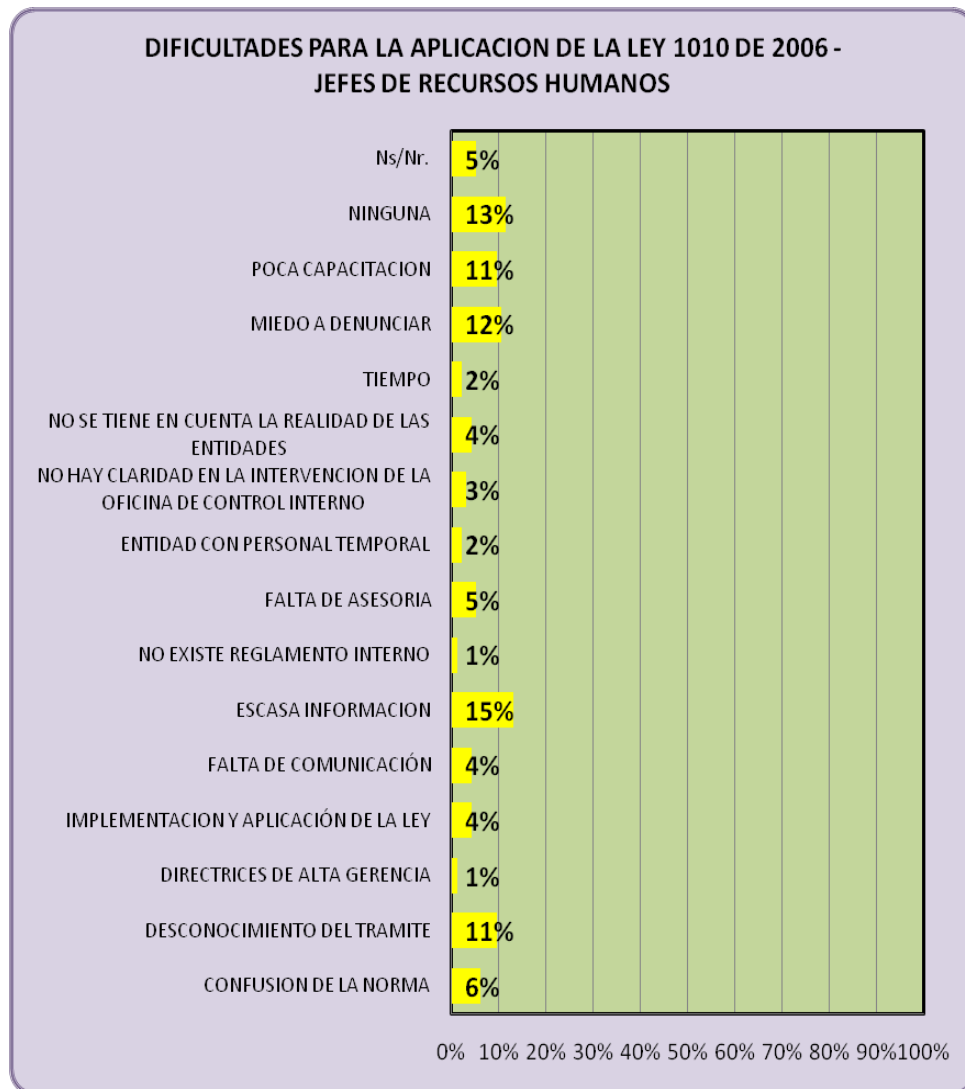
Es importante resaltar que tanto las directivas sindicales como los jefes de recursos humanos manifestaron en segundo lugar “el miedo a denunciar” como una dificultad significativa en la aplicación de la ley, reflejando de esta forma la existencia de un ambiente laboral represor, en el que las personas son cuestionadas y/o manipuladas y en el que las personas no pueden hacer efectivos sus derechos. A la par con la anterior información, los sindicalistas manifestaron otras dificultades que se presentan con la ley 1010 de 2006 y que se derivan de la escasa divulgación de esta norma, ellas son: desconocimiento de trámite, poca capacitación, confusión de la norma, falta de asesoría, entre otras.

Cuadro 2. Dificultades manifestadas por los Jefes de Recursos Humanos respecto a la Ley 1010 de 2006

<b>DIFICULTADES</b>	<b>Nº ENTIDADES</b>
Escasa Información	14
Miedo a denunciar	11
Desconocimiento del tramite	10
Poca capacitación	10
Confusión de la norma	6
Falta de asesoría	5
Falta de comunicación	4
No se tiene en cuenta la realidad de las entidades	4
Implementación y aplicación de la ley	4
Tiempo	2
Entidad con personal temporal	2

Directrices de alta gerencia	1
No existe reglamento interno	1
Personal reducido	1
Ninguna	12
Ns/Nr	5

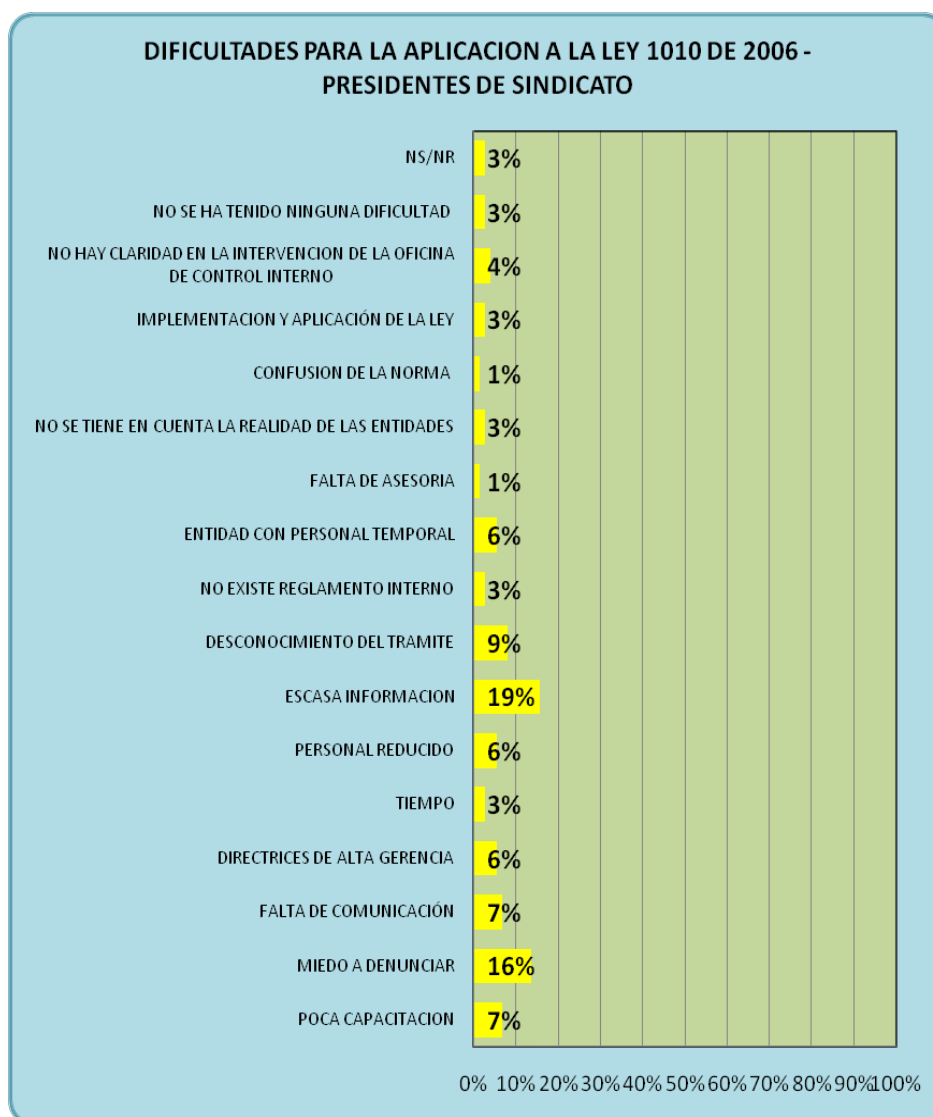
Figura 21.



Cuadro 3. Dificultades manifestadas por los Presidentes de Sindicato respecto a la Ley 1010 de 2006

<b>DIFICULTADES</b>	<b>Nº ENTIDADES</b>
Escasa Información	13
Miedo a denunciar	10
Desconocimiento del trámite	6
Falta de comunicación	5
Poca capacitación	5
Directrices de alta gerencia	5
Entidad con personal temporal	4
Personal reducido	4
No se tiene en cuenta la realidad de las entidades	4
Implementación y aplicación de la ley	2
Tiempo	2
No existe reglamento interno	2
Falta de asesoría	1
No hay claridad en la intervención de la oficina de control interno	1
Confusión de la norma	1
Ninguna	2
NS/NR	2

Figura 22.



**Pregunta N° 8.**

¿La Ley 1010 de 2006 sobre ACOSO LABORAL ha permitido mejorar el ambiente laboral en su entidad?

El trabajo en condiciones dignas y justas es un derecho fundamental, y el comprende la exigencia a trabajar en un adecuado ambiente laboral, la ley 1010 de 2006 sobre Acoso Laboral se expidió con el fin prevenir, corregir y sancionar, posibles situaciones de Acoso Laboral que atentan contra ese derecho. La

pregunta numero ocho, se propuso para conocer si está ley había cumplido con tal objeto. Al establecer un paralelo entre, las respuestas dadas a esta pregunta por los jefes de recursos humanos de las entidades encuestadas (Figura N° 23.) y las respuestas dadas por los presidentes de los sindicatos (Figura N° 24.), se evidencia concordancia en la información suministrada, ya que casi el 50 % de los encuestados respondió que la ley de acoso laboral había permitido mejorar el ambiente laboral, pero lamentablemente la gran mayoría de los jefes de recursos humanos respondieron negativamente a esta pregunta o no respondieron 53 %, situación similar se presento con las respuestas de los presidentes de los sindicatos pero la respuesta negativa fue mayor, 53 % respondió que la ley no había permitido mejorar el ambiente laboral o no respondió a esta pregunta. De los datos obtenidos se infiere que el objeto por el cual se expidió la ley de Acoso Laboral no se ha conseguido y que la ley que fue hecha para los trabajadores, en favor de la protección de sus derechos no esta dando resultado.

Figura 23.

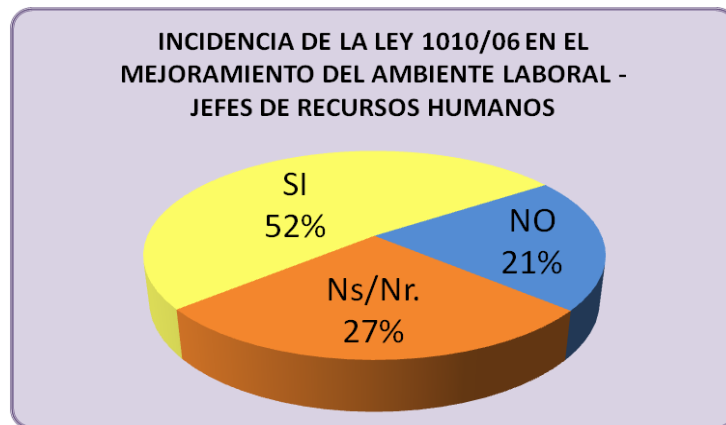
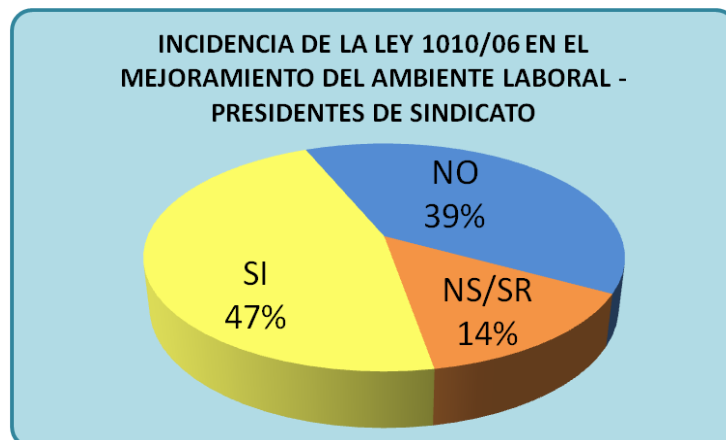


Figura 24.



#### 4. CONCLUSIONES

Después de haber realizado este trabajo de investigación de carácter socio - jurídico podemos darnos cuenta de la importancia y trascendencia de la ley 1010 de 2006 de Acoso laboral en Colombia, toda vez, que se ha establecido como un límite a el ejercicio arbitrario de la actividad laboral, es decir, de aquella en la cual se cumplen los tres requisitos indispensables para poder considerarla como tal; la actividad personal, la subordinación y remuneración, sin concernir en ningún momento la modalidad de contrato que se establezca, tanto en el sector público como en el privado.

Sin embargo, tratándose de la implantación de una ley de estas características, es evidente la falta de preparación y conocimiento de la norma en los actores sujetos de regulación, así como de los funcionarios encargados de su protección y buen ejercicio. Evidenciando con ello, que la norma no se adecua a la realidad o contexto en el cual se va a aplicar, toda vez, que las relaciones sociales y personales en el lugar de trabajo de la mayoría de las entidades públicas evaluadas en San Juan de Pasto, no reflejan el espacio en el cual las personas conviven pacífica y armónicamente en torno a un interés general, sino que por el contrario las pugnas, rivalidades y hegemonías entre los actores de la relación laboral son muy frecuentes.

La ley de Acoso Laboral en el transcurso de su implementación en las Entidades del sector público, ha carecido de bases sólidas para su consolidación y posicionamiento, obedeciendo esta situación a la falta de preparación y divulgación de la norma, encontrando en la mayoría de los casos que los trabajadores o empleados y los empleadores simplemente habían adquirido ciertas nociones de la misma, pero que en su aplicación no se podía llevar a cavo plenamente. De lo anterior inferimos que la disfuncionalidad de la norma de Acoso Laboral, obedece en buen medida a la falta de capacitación que debían realizar las entidades encargadas precisamente de esta tarea, como lo es la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-.

La capacitación y conocimiento de la ley posibilitan que aquella reciba el mejor tratamiento por parte de los actores sujetos de ésta, ya que al momento de identificar plenamente las conductas que constituyen violación de la misma, necesariamente deberán diferenciarla de otros comportamientos que en ningún momento pueden recibir este calificativo, como es el caso del Acoso Sexual. En esta forma, la justicia colombiana sería prudente y eficaz al momento de dar solución a estos conflictos, porque de suceder lo contrario se generaría en el mundo jurídico una cultura de denunciar todo tipo de conductas mediante este recurso, como acontece prácticamente con el recurso de la Acción de Tutela, dado el procedimiento especial y privilegiado que se debe seguir.

En este mismo orden de ideas la ley de Acoso Laboral para su ejecución necesariamente tiene que brindar la posibilidad de que entidades encargadas de la protección del trabajador, como lo es el Ministerio de la Protección Social y su dependencia adscrita de la Inspección del Trabajo, adquieran la capacidad coercitiva o de ejecución de sanciones para con las personas que se adecuan a alguna de las causales que constituyen esta conducta, es decir, que el trámite a seguir estipulado en la norma jurídica hasta el momento no es el mas adecuado para cumplir su teleología, ya que básicamente el único recurso a disposición de aquella entidad sería el método de la Conciliación, y las sanciones que puedan imponerse carecen de autoridad.

Nuestro país en los últimos años ha asegurado para sí, la consecución de garantías constitucionales y legales para la defensa y protección de los Derechos Mínimos Fundamentales, y es en ésta forma, sin lugar a dudas, que la implementación de la ley 1010 de 2006 puede considerarse como un gran alcance en materia legislativa, no solo de los empleados o trabajadores frente a los abusos de autoridad o atropellos que se ocasionen en sus sitios de trabajo, sino de todas las partes intervinientes en la relación laboral. En otras palabras, es un intento positivo por aproximarse a la real y efectiva materialización del Estado Social de Derecho.



## 5. RECOMENDACIONES

Implementar integralmente la amplia temática del Acoso Laboral con la finalidad de lograr la articulación necesaria entre las políticas de planeación, gestión del desempeño y competencias y las que propenden por el bienestar laboral al interior de las entidades, para lo cual se requiere de adecuada gestión, con los lineamientos de la nueva gerencia y liderazgo de el quehacer de la administración pública.

Realizar permanente control al interior de las entidades públicas con el objeto de determinar e identificar posibles situaciones de Acoso Laboral, ello con la finalidad de adelantar acciones preventivas y evitar la vulneración de los derechos fundamentales de los servidores públicos ubicados en distintos niveles dentro de la organización estatal.

Promover a nivel organizacional el cumplimiento de la ley de Acoso Laboral desde el enfoque preventivo y sancionatorio, a través de la aplicación de indicadores de gestión que permitan evaluar el impacto de la política interna de bienestar organizacional.

Adelantar las acciones necesarias ante el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), y su dependencia Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), con la finalidad de la realización de convenios para la realización de cursos de capacitación de las directivas de la entidad, así como de todos los trabajadores de la entidad sobre la problemática del Acoso Laboral, los mecanismos de solución al problema y las consecuencias de su no resolución.

Propender por el respeto de los roles de cada una de las entidades competentes para asumir el conocimiento de conductas de Acoso Laboral y así mismo la aplicación de los principios de transparencia, imparcialidad y confidencialidad en el manejo de los asuntos en los cuales se encuentre involucrado una conducta constitutiva de Acoso.

## BIBLIOGRAFIA

ALCOVER DE LA HERA, Carlos. Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid : McGRAW HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, 2004. 462 p.

CARDONA, Doris. BALLESTEROS, Mónica. El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. Rev Fac Nac Salud Pública, Vol. 23 N.º 2 jul-dic 2006: 16 p.

CÓDIGO DISCIPLINARIO ÚNICO - Ley 734 de 2002. Santa Fe de Bogotá D.C - Colombia: Legis, 2006.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Santa Fe de Bogotá D.C - Colombia: Legis, 2006.

CORTE CONSTITUCIONAL. Referencia: expediente D-6376. Actor: David Ricardo Rodríguez Magistrado Ponente: Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO.

-----, Referencia: expediente D-6494. Actores: Adriana Lucía Arismendy y Jonathan Carvajal Sierra. Magistrado Ponente: Dr. ÁLVARO TAFUR GALVIS

-----, Sentencia C- 078 de 2007. 38 p.

-----, Sentencia C- 282 de 2007. 29 p.

-----, Sentencia C- 960 de 2007. 25 p.

-----, Sentencia C- 780 de 2007. 29 p.

-----, Sentencia T- 882 de 2006. 42 p.

-----, Sentencia C- 738 de 2006. 39 p.

-----, Sentencia C- 898 de 2006. 13 p.

-----, Sentencia T- 170 de 1999. 36 p.

-----, Sentencia T- 461 de 1998. 39 p.

GIRALDO, Javier. Perspectiva del Acoso Laboral en el contexto Colombiano. En: Revista Diversitas Perspectivas en Psicología: Universidad Santo Tomas. Vol. 1, No. 2. (jul. – dic. 2005); 25 p.

GÓNGORA, Juan; LAHERA, Matilde y RIVAS, Maria. Acoso Psicológico en el Trabajo "Mobbing". Gobierno de Navarra : Instituto Navarro de Salud Laboral. Departamento de Salud. Graficas ABEGI, S.L., 2002. 545 p.

GOYES, Isabel. y HIDALGO, Mónica. Principios del Derecho Laboral: Líneas Jurisprudenciales. San Juan de Pasto: Ediciones UNARIÑO, 1ª. Ed., 2006, 1ª. Ed., 197 p.

LEYMANN, Heinz. Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el Trabajo. En: European Journal Of Work And Organizational Psychology: Universidad de Uméa, Suecia. 1996, 5(2). p. 165-184. (Trad. Fuertes, Francisco), 25 p.

LUNA, Manuel. Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Madrid : Secretaria de Salud Laboral. Ed. GPS Madrid, 2003. 315 p.

Menos colombianos denuncian por acoso laboral. Periódico El Tiempo, Mayo 18 de 2008. Gloria Inés Ramírez,. Disponible en: <http://www.eltiempo.com/tiempoimpreso/edicionimpresa/primerplano/2008-03> Visitado Sun May 4 2008 3:20:00 PM.

MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL Resolución 734 de 2006. Marzo 15 de 2006. Ministro de Protección Social Diego Palacio Betancourt.

Periódico el Tiempo, Mayo 18 de 2008. Gloria Inés Ramírez,. Disponible en: <http://www.eltiempo.com/tiempoimpreso/edicionimpresa/primerplano/2008-03> Visitado Sun May 4 de 2008 3:20:00 PM.

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Madrid : Sal Téréea Santander, 2001. 288 p.

OLANO, Carlos. y OLANO, Hernán. Derecho Constitucional e Instituciones Políticas, Estado Social de Derecho. Bogotá : Editorial Ediciones Librería del Profesional, 3ª ed., 2000. 362 p.

The definition of Mobbing at Workplaces. The Mobbing Encyclopaedia. Bullying, Heinz Leymann-File 1200e, 1996. (Sitio en internet). Disponible en: <http://www.leymann.se/English/frame.html> Visitado Sat Jun 16 2007 4:51:01 PM

The Mobbing Encyclopaedia. Bullying; Whistleblowing. Information about Psychoterror in the Workplace, Frequently Asked Questions, Heinz Leymann-File 00005e, 1996. (Sitio en internet). Disponible en: <http://www.leymann.se/English/frame.html> Visitado Tue Feb 20 2007 11:14:52 AM

UNION SINDICAL DE MADRID REGION DE CCOO. Cuadernos Sindicales: Acoso Psicologico en el Trabajo (mobbing), los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud. Madrid : Unigraficas GPS, S.L, 2002. 87 p.

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA Y MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. (2004). Violencia en el trabajo: formas y consecuencias de la violencia en el trabajo. Colombia, 2004. Medellín: Universidad de Antioquia. 76 p.

VELEZ, W., URIBE, M., CAROPRESE, M., AMIN, J., Representantes; URIBE, E. M., Senador. 2004. Proyecto de Ley contra el Acoso Laboral, numero 88 de 2004. En: <http://www.losrecursoshumanos.com/temas-sobre-recursoshumanos.htm> Visitado Sat Jun 16 2007 4:51:01 PM.

## ANEXOS

Anexo A. Ley 1010 de 2006

LEY 1010 DE 2006

Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006

EL CONGRESO DE COLOMBIA,

DECRETA:

*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.

*PARÁGRAFO:* La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

*ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.* Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. 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 participan 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

**ARTÍCULO 3o. CONDUCTAS ATENUANTES.** Son conductas atenuantes del acoso laboral:

a) Haber observado buena conducta anterior.

b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.

c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.

d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.

e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

f) Los vínculos familiares y afectivos.

g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.

h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores. **PARÁGRAFO.** El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 4o. *CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES*. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 5o. *GRADUACIÓN*. Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.

ARTÍCULO 6o. *SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY*. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública; Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:



- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

PARÁGRAFO: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

ARTÍCULO 7o. *CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL*. Se presumirá 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.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ARTÍCULO 9o. *MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.*

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

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

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o 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 1o. <Parágrafo corregido por el artículo 1 del Decreto 231 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) 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 2o. 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 3o. 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.

ARTÍCULO 10. *TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL.* El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Unico, cuando su autor sea un servidor público.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

6. 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.

PARÁGRAFO 1. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

PARÁGRAFO 2. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

ARTÍCULO 11. *GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS.* A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 12. *COMPETENCIA*. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

ARTÍCULO 13. *PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO*. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:

Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

ARTÍCULO 14. *TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL*. Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, 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, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

ARTÍCULO 15. *LLAMAMIENTO EN GARANTÍA*. En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso.

ARTÍCULO 16. *SUSPENSIÓN DE LA EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.* Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

ARTÍCULO 17. *SUJETOS PROCESALES.* Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional.

ARTÍCULO 18. *CADUCIDAD.* Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

ARTÍCULO 19. *VIGENCIA Y DEROGATORIA.* La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.

La Presidenta del honorable Senado de la República,  
CLAUDIA BLUM DE BARBERI.

El Secretario General del honorable Senado de la República,  
EMILIO RAMÓN OTERO DAJUD.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,  
JULIO E. GALLARDO ARCHBOLD.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,  
ANGELINO LIZCANO RIVERA.

REPUBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y cúmplase.  
Dada en Bogotá, D. C., a 23 de enero de 2006.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Ministro de la Protección Social,  
DIEGO PALACIO BETANCOURT.

Anexo B. Resolución 734 de 2006

RESOLUCION 734 DE 2006  
(Marzo 15)

Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006.

EL MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL,  
En ejercicio de sus facultades legales, en especial de las conferidas por el Decreto 205 de 2003,

RESUELVE:

Artículo 1°. Los empleadores deberán elaborar y adaptar un capítulo al reglamento de trabajo que contemple los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento interno para solucionarlo.

Para efecto de la adaptación del reglamento de trabajo se deberá escuchar a los trabajadores, quienes expresarán sus opiniones, las cuales no son obligatorias ni eliminan el poder de subordinación laboral.

Artículo 2°. Dentro de los tres (3) meses siguientes a la publicación de la Ley 1010 de 2006, el empleador deberá someter a revisión del Inspector de Trabajo de la jurisdicción en la que tenga su domicilio principal, el texto del capítulo relativo a mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno para su solución, el cual deberá ir acompañado de la documentación que acredite la participación de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 1° del artículo 9° de la citada ley.

Si la adaptación se ajusta a los requerimientos de dicha ley, el inspector ordenará mediante auto insertar el capítulo correspondiente en el reglamento de trabajo vigente; en caso contrario, formulará observaciones y señalará como plazo máximo para su adecuación dos (2) meses, al cabo de los cuales, si no han sido atendidas las observaciones se procederá al archivo de la solicitud, sin perjuicio de la obligación que el empleador tiene de adaptar el reglamento.

Artículo 3°. La presente resolución rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 15 de marzo de 2006.



## Anexo C. Formato de encuesta dirigida a jefes de recursos humanos y presidentes de sindicatos de las entidades del sector público con sede en San Juan de Pasto

UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

### ENCUESTA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 1010 DE 2006 SOBRE ACOSO LABORAL - EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS CON SEDE EN SAN JUAN DE PASTO

Fuente: PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN  
PROCURADURÍA DELEGADA PARA LA VIGILANCIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA  
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

1. ¿Tiene conocimiento de ley 1010 de 2006 sobre ACOSO LABORAL?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

2. ¿Se dio cumplimiento en su entidad a lo establecido en el párrafo 1ro. del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006: "Artículo 9, párrafo 1: Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente Ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación..."

SI \_\_\_\_\_ ¿En qué forma? \_\_\_\_\_  
NO \_\_\_\_\_ ¿Por qué? \_\_\_\_\_

3. ¿Para la implementación de la Ley 1010 de 2006, ha recibido orientación?

SI \_\_\_\_\_ ¿De quien? \_\_\_\_\_  
NO \_\_\_\_\_

4. ¿Qué tipo de orientación ha recibido acerca de la 1010 de 2006 de ACOSO LABORAL? Marque con una (X) su respuesta o respuestas.

- |                    |                      |
|--------------------|----------------------|
| a. Asesoría        | f. Instructivo       |
| b. Conferencias    | g. Pagina Web        |
| c. Capacitación    | h. Ninguna           |
| d. Circular        | i. Otra ¿Cual? _____ |
| e. Teleconferencia |                      |

5. ¿A la fecha se ha presentado en su entidad algún posible caso de ACOSO LABORAL?

SI \_\_\_\_ NO \_\_\_\_ No sabe/No responde \_\_\_\_

6. ¿Qué trámite se ha seguido frente a las quejas presentadas? Marque con una (X) su respuesta o respuestas. Omita esta pregunta si en su entidad NO se han presentado denuncias.

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| a. Queja o denuncia de la situación | h. Informe en la Oficina de Control Interno            |
| b. Indagación preliminar            | i. Procedimiento Interno                               |
| c. Análisis de caso                 | j. Proceso bajo parámetros del Código Disciplinario    |
| d. Conciliación Trabajo             | k. Denuncia a Procuraduría, Personería, Inspección del |
| e. Reubicación interna              | l. No sabe/ No responde                                |
| f. Traslado a oficina competente    | m. Otra ¿cuál? _____                                   |
| g. Oficina jurídica                 |  |

7. Enuncie las dificultades presentadas para dar cumplimiento a la Ley 1010 de 2006 sobre ACOSO LABORAL. Marque con una (X) su respuesta o respuestas.

- a. Confusión de la norma
- b. Desconocimiento del trámite
- c. Directrices de alta gerencia
- d. Implementación y aplicación de la ley
- e. Falta de comunicación
- f. Escasa información
- g. No existe reglamento interno
- h. Personal reducido
- i. Falta de asesoría
- j. Entidad con personal temporal
- k. No hay claridad en la intervención de la oficina de control interno
- l. No se tiene en cuenta la realidad de las entidades
- m. Tiempo
- n. Miedo a denunciar
- o. Presupuesto
- p. Poca capacitación
- q. No se ha presentado dificultad
- r. No sabe/ No responde
- s. Otra ¿Cual? \_\_\_\_\_

8. ¿La Ley 1010 de 2006 sobre ACOSO LABORAL ha permitido mejorar el ambiente laboral en su entidad?

Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_ No sabe/No responde \_\_\_\_

Anexo D. Lista de entidades del Sector Público con sede en San Juan de Pasto

ENTIDADES PUBLICAS CON SEDE EN PASTO				
Nº	ENTIDAD	SINDICATO	ORDEN	NATURALEZA JURIDICA
1	ADPOSTAL	SI	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
2	ACCION SOCIAL DE LA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	NO	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
3	ALCALDÍA DE PASTO	SI	MUNICIPAL	ENTIDAD TERRITORIAL
4	ARS CONDOR	SI	DEPARTAMENTAL	SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA
5	ASAMBLEA DEPARTAMENTAL	NO	DEPARTAMENTAL	CORPORACION PUBLICA
6	ASOCIACIÓN SUPRADEPARTAMENTAL DE MUNICIPIOS DE LA REGIÓN DEL ALTO PATÍA	NO	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
7	BANCO AGRARIO	SI	NACIONAL	SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA
8	BANCO DE LA REPUBLICA	SI	NACIONAL	ORGANISMO CONSTITUCIONAL AUTONOMO
9	CASA DE LA CULTURA	SI	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
10	CEDENAR	SI	DEPARTAMENTAL	SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA
11	CEHANI ESE	NO	DEPARTAMENTAL	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
12	CENTRO DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO	NO	DEPARTAMENTAL	SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA
13	CLINICA MARIDIAZ- ANTONIO NARIÑO EPS	SI	DEPARTAMENTAL	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
14	COMFAMILIAR	NO	NACIONAL	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR
15	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	SI	MUNICIPAL	CORPORACION PUBLICA
16	CONCEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA	SI	DEPARTAMENTAL	RAMA JUDICIAL
17	CONTRALORIA DEPARTAMENTAL	SI	DEPARTAMENTAL	ORGANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL
18	CONTRALORIA GENERAL DE LA NACIÓN	SI	NACIONAL	ORGANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL
19	CONTRALORIA MUNICIPAL	SI	MUNICIPAL	ORGANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL
20	CORPONARIÑO	SI	DEPARTAMENTAL	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL
21	CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE PASTO	NO	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO

22	DANE	NO	NACIONAL	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
23	DEFENSA CIVIL	NO	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
24	DEFENSORIA DEL PUEBLO	NO	NACIONAL	MINISTERIO PUBLICO
25	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE SEGURIDAD DAS	NO	NACIONAL	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
26	DIAN	SI	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
27	EDINAR	NO	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
28	EJERCITO NACIONAL	NO	NACIONAL	MINISTERIO DE DEFENSA
29	EMPOPASTO ESP S.A.	SI	MUNICIPAL	SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA
30	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESAP.	NO	NACIONAL	ENTE UNIVERSITARIO AUTONOMO
31	FISCALIA GENERAL DE LA NACION	SI	NACIONAL	RAMA JUDICIAL
32	FRIGOVITO S.A.	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
33	GOBERNACIÓN DE NARIÑO	SI	DEPARTAMENTAL	ENTIDAD TERRITORIAL
34	HOSPITAL INFANTIL LOS ANGELES	SI	DEPARTAMENTAL	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
35	HOSPITAL MATERNO INFANTIL CIVIL	SI	DEPARTAMENTAL	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
36	HOSPITAL PSIQUIATRICO SAN RAFAEL DE PASTO	SI	DEPARTAMENTAL	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
37	HOSPITAL SAN PEDRO	SI	DEPARTAMENTAL	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
38	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL ESE	SI	DEPARTAMENTAL	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
39	ICA	SI	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
40	ICETEX	NO	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
41	IDATT	SI	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
42	INCODER	SI	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
43	INDERNARIÑO	SI	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
44	INGEOMINAS	NO	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
45	INPEC	SI	NACIONAL	MINISTERIO DE DEFENSA
46	INSPECCION DEL TRABAJO	SI	NACIONAL	MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL
47	INST EDUC MPAL AGUSTIN AGUALONGO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
48	INST EDUC MPAL ANTONIO NARIÑO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
49	INST EDUC MPAL ARTEMIO MENDOZA CARVAJAL	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO

50	INST EDUC MPAL AURELIO ARTURO MARTINEZ	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
51	INST EDUC MPAL CABRERA	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
52	INST EDUC MPAL CENT DE INTEGL POPULAR	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
53	INST EDUC MPAL CENTRAL DE NARIÑO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
54	INST EDUC MPAL CHAMBU	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
55	INST EDUC MPAL CIUDAD DE PASTO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
56	INST EDUC MPAL CIUADAELA DE PASTO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
57	INST EDUC MPAL CRISTO REY	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
58	INST EDUC MPAL EDUARDO ROMO ROSERO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
59	INST EDUC MPAL EL ENCANO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
60	INST EDUC MPAL FRANCISCO DE LA VILLOTA	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
61	INST EDUC MPAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
62	INST EDUC MPAL GUALMATAN	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
63	INST EDUC MPAL HERALDO ROMERO SANCHEZ	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
64	INST EDUC MPAL JOSE ANTONIO GALAN	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
65	INST EDUC MPAL LA ROSA	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
66	INST EDUC MPAL LIBERTAD	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
67	INST EDUC MPAL LUIS EDUARDO MORA OSEJO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
68	INST EDUC MPAL MARCO FIDEL SUAREZ	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
69	INST EDUC MPAL MARIA GORETTI	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
70	INST EDUC MPAL MARIANO OSPINA RODRIGUEZ	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
71	INST EDUC MPAL MERCEDARIO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
72	INST EDUC MPAL MOCONDINO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
73	INST EDUC MPAL MORASURCO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO

74	INST EDUC MPAL NORMAL SUPERIOR DE PASTO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
75	INST EDUC MPAL NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
76	INST EDUC MPAL OBONUCO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
77	INST EDUC MPAL PEDAGOGICO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
78	INST EDUC MPAL SAN JOSE BETHLEMITAS	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
79	INST EDUC MPAL SAN JUAN BOSCO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
80	INST EDUC MPAL SANTA BARBARA	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
81	INST EDUC MPAL SANTA TERESITA	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
82	INST EDUC MPAL TECNICO INDUSTRIAL	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
83	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF.	SI	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
84	INSTITUTO COLOMBIANO DE CONSESIONES - INCO	SI	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
85	INSTITUTO DE SEGURO SOCIAL	SI	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
86	INSTITUTO DE VALORIZCIÓN MUNICIPAL	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
87	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NARIÑO	SI	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
88	INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENCES	SI	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
89	INVIPASTO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
90	LICONAR (EN LIQUIDACIÓN)	SI	DEPARTAMENTAL	E. INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO
91	LOTENAR	SI	DEPARTAMENTAL	E. INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO
92	OFICINA DE INSTRUMENTOS PUBLICOS	SI	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
93	OFICINA DE TURISMO	SI	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
94	PASTO DEPORTE	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
95	PERSONERIA MUNICIPAL	SI	MUNICIPAL	MINISTERIO PUBLICO
96	PLAZA DE MERCADO EL POTRETILLO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
97	PLAZA DE MERCADO EL TEJAR	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
98	PLAZA DE MERCADO LOS DOS PUENTES	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO

99	POLICIA NACIONAL	NO	NACIONAL	MINISTERIO DE DEFENSA
100	PROCURADURIA MUNICIPAL	SI	NACIONAL	ORGANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL
101	PROCURADURÍA PROVINCIAL	SI	DEPARTAMENTAL	ORGANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL
102	PROCURADURIA REGIONAL	SI	DEPARTAMENTAL	ORGANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL
103	REGISTRADURIA DEPARTAMENTAL	SI	DEPARTAMENTAL	ORGANISMO CONSTITUCIONAL AUTONOMO
104	REGISTRADURIA MUNICIPAL	SI	MUNICIPAL	ORGANISMO CONSTITUCIONAL AUTONOMO
105	SENA	SI	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
106	TERMINAL DE TRANSPORTES S.A.	SI	MUNICIPAL	SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA
107	TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL	SI	DEPARTAMENTAL	RAMA JUDICIAL
108	UNIVERSIDAD DE NARIÑO	SI	DEPARTAMENTAL	ENTE UNIVERSITARIO AUTONOMO
109	ZOONOSIS	NO	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO

**Anexo E. Lista de entidades del Sector Público con sede en San Juan de Pasto  
Objeto de Estudio**

<b>LISTA DE ENTIDADES PUBLICAS CON SEDE EN PASTO OBJETO DE ESTUDIO</b>					
<b>Nº</b>	<b>ENTIDAD</b>	<b>SINDICATO</b>	<b>NOMBRE DEL SINDICATO</b>	<b>ORDEN</b>	<b>NATURALEZA JURIDICA</b>
1	ADPOSTAL	SI	SINTRADPOSTAL	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
2	BANCO DE LA REPUBLICA	SI	ANEBRE	NACIONAL	ORGANISMO CONSTITUCIONAL AUTONOMO
3	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR CAMPESINA - COMCAJA-	NO		NACIONAL	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR
4	CEDENAR	SI	SINTRAEECOL	DEPARTAMENTAL	SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA
5	CEHANI - CENTRO DE HABILITACION DEL NIÑO	NO		DEPARTAMENTAL	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
6	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO	NO		DEPARTAMENTAL	SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA
7	COMFAMILIAR - CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR-	SI	SINTRACOMFAMILIAR	NACIONAL	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR
8	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	SI	SINTRAMUPASTO	MUNICIPAL	CORPORACION PUBLICA
9	CONTRALORIA DEPARTAMENTAL	SI	ASCONTROL	DEPARTAMENTAL	ORGANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL
10	CONTRALORIA GENERAL DE LA NACION	SI	ASCONTROL	NACIONAL	ORGANISMO DE VIGILANCIA Y CONTROL
11	CORPONARIÑO	SI	SINTRACORPONARIÑO	DEPARTAMENTAL	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL
12	CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE PASTO	NO		MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
13	DANE	SI	SINTRADANE	NACIONAL	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
14	DEFENSA CIVIL	NO		NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
15	DEFENSORIA DEL PUEBLO	NO		NACIONAL	MINISTERIO PUBLICO
16	DIAN	SI	SINTRADIAN	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
17	EDINAR	SI	SINTRAESTATALES	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
18	EMPOPASTO	SI	SINTRAEMPOPASTO	MUNICIPAL	SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA
19	ESAP ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA	NO		NACIONAL	ENTE UNIVERSITARIO AUTONOMO
20	ESE PASTO SALUD	SI	SINDESS - SINTRAMUPASTO	MUNICIPAL	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO



21	GOBERNACIÓN DE NARIÑO	SI	SINTRAESTATALES	DEPARTAMENTAL	ENTIDAD TERRITORIAL
22	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL ESE	SI	ANTHOC	DEPARTAMENTAL	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
23	ICETEX	NO		NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
24	IDATT	SI	SINTRAESTATALES	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
25	INCODER	SI	SINTRAINCODER	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
26	INDERNARIÑO (EN LIQUIDACIÓN)	SI	SINTRAESTATALES	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
27	INEM PASTO - INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACION MEDIA-	SI	SIMANA	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
28	INGEOMINAS	NO		NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
29	INPEC	SI	SINPEC	NACIONAL	MINISTERIO DE DEFENSA
30	INS. EDUCATIVO MPAL PEDAGOGICO	SI	SIMANA	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
31	INST EDU. MPAL. LA ROSA	SI	SIMANA	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
32	INST EDUC LICEO INTEGRADO DE BACHILLERATO DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO	SI	ASPUNAR - SINTRAUNICOL - SIMANA	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
33	INST EDUC MPAL JOSE ARTEMIO CARVAJAL	SI	SIMANA	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
34	INST EDUC MPAL CENTRAL DE NARIÑO	SI	SIMANA	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
35	INST EDUC MPAL HERALDO ROMERO SANCHEZ	SI	SIMANA	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
36	INST EDUC MPAL MERCEDARIO	SI	SIMANA	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
37	INST EDUC MPAL NORMAL SUPERIOR DE PASTO	SI	SIMANA	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
38	INST. NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENCES	SI	SINDIMEDICINALEGAL	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
39	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF-	SI	SINBIENESTAR	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
40	INSTITUTO DE SEGURO SOCIAL	SI	SINRASEGURIDAD SOCIAL	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
41	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NARIÑO	SI	SINTRAESTATALES - ANEC - SINDESS	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
45	INSTITUTO GEOGRAFICO AGUSTIN CODAZI	SI	SINTRAIGAC	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
42	INVIPASTO	SI	SINTRAEMPOPASTO	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
43	LOTENAR	SI	SINTRAESTATALES	DEPARTAMENTAL	E. INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO
44	OFICINA DE REGISTRO DE INSTRUMENTOS PUBLICOS	SI	SINTRAESTATALES	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO

46	PASTO DEPORTE	SI	SINTRAEMPOPASTO	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
47	POLICIA NACIONAL	NO		NACIONAL	MINISTERIO DE DEFENSA
48	PROCURADURÍA PROVINCIAL	SI	SINTRAPROAN	DEPARTAMENTAL	ORGANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL
49	PROCURADURIA REGIONAL	SI	SINTRAPROAN	DEPARTAMENTAL	ORGANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL
50	REGISTRADURIA MUNICIPAL	SI	SINTRAREGIONAL	MUNICIPAL	ORGANISMO CONSTITUCIONAL AUTONOMO
51	SENA	SI	SINDESENA	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO
52	TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL	SI	ASONAL JUDICIAL	DEPARTAMENTAL	RAMA JUDICIAL
53	UNIVERSIDAD DE NARIÑO	SI	ASPUNAR - SINTRAUNICOL	DEPARTAMENTAL	ENTE UNIVERSITARIO AUTONOMO

## Anexo F. Tabulación de las respuestas dadas por los Jefes de Recursos Humanos de las entidades encuestadas

TABULACION DE LAS RESPUESTAS DADAS POR LOS JEFES DE RECURSOS HUMANOS DE LAS ENTIDADES ENCUESTADAS																				
Nº	ENTIDAD	SINDICATO	ORDEN	NATURALEZA JURIDICA	PREGUNTA 1		PREGUNTA 2			PREGUNTA 3			PREGUNTA 4		PREGUNTA 5		PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	
					SI	NO	SI	NO	DE QUE FORMA / POR QUE?	SI	NO	DE QUIEN?	ORIENTACION	SI	NO	TRAMITE DE QUEJAS	DIFICULTADES	SI	NO	
1	ADPOSTAL	SI	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1		INCORPORACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO	1		CONTRALORIA	ASESORIA Y CAPACITACION		1			PERSONAL REDUCIDO, PERSONAL TEMPORAL	1	
2	BANCO DE LA REPUBLICA	SI	NACIONAL	ORGANISMO CONSTITUCIONAL AUTONOMO	1		1		INCORPORACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO Y PUBLICACION EN CARTELERA	1		DIRECCION NACIONAL	CIRCULAR, PAGINA WEB		1			NINGUNA	1	
3	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR CAMPESINA - COMCAJA-	NO	NACIONAL	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR	1		1		CIRCULAR	1		DIRECCION NACIONAL	CONFERENCIA , CAPACITACION Y CIRCULAR	1			QUEJA O DENUNCIA DE LA SITUACION	DESCONOCIMIENTO DEL TRAMITE, ESCASA INFORMACION		1
4	CEDENAR	SI	DEPARTAMENTAL	SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA	1		1		INCORPORACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO Y PUBLICACION EN CARTELERA		1		INSTRUCTIVO, PAGINA WEB	1			CONCILIACION	DESCONOCIMIENTO DEL TRAMITE, NO HAY CLARIDAD EN LA INTERVENCION DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO, MIEDO A DENUNCIAR, POCA CAPACITACION		1
5	CEHANI - CENTRO DE HABILITACION DEL NIÑO-	NO	DEPARTAMENTAL	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	1			1			1		NINGUNA		1		NINGUNA	IMPLEMENTACION Y APLICACION DE LA LEY, TIEMPO, POCA CAPACITACION		
6	CENTRO DE DIAGNOSTICO AUTOMOTOR DE NARIÑO	NO	DEPARTAMENTAL	SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA	1			1	PERSONAL REDUCIDO		1		CIRCULAR		1			FALTA DE COMUNICACION, POCA CAPACITACION		
7	COMFAMILIAR - CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR-	SI	NACIONAL	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR	1		1		ACTO ADMINISTRATIVO, RESOLUCION	1		INST. SEGUROS SOCIALES	CONFERENCIA , CAPACITACION , CIRCULAR	1			INDAGACION PRELIMINAR, ANALISIS DEL CASO, CONCILIACION	CONFUSION DE LA NORMA , MIEDO A DENUNCIAR	1	
8	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	SI	MUNICIPAL	CORPORACION PUBLICA		1		1	POR DESCONOCIMIENTO DE LA LEY		1		NINGUNA		1			DESCONOCIMIENTO DEL TRAMITE		

9	CONTRALORIA DEPARTAMENTAL	SI	DEPARTAMENTAL	ORGANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL	1		1		CAPACITACION Y SENSIBILIZACION	1		DIRECCION NACIONAL	ASESORIA		1			
10	CONTRALORIA GENERAL DE LA NACION	SI	NACIONAL	ORGANISMO DE VIGILANCIA Y CONTROL	1		1		INCORPORACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO	1			TELECONFERENCIA		1		NINGUNA	1
11	CORPONARIÑO	SI	DEPARTAMENTAL	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL	1		1		INCORPORACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO	1		DAFP	CAPACITACION		1			1
12	CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE PASTO	NO	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO			1		DESCONOCIMIENTO DE LA LEY				NINGUNA				IMPLEMENTACION Y APLICACION DE LA LEY, FALTA DE COMUNICACION, ESCASA INFORMACION, FALTA DE ASESORIA	
13	DANE	SI	NACIONAL	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO			1		DESCONOCIMIENTO DE LA LEY				NINGUNA		1		DESCONOCIMIENTO DEL TRAMITE, ESCASA INFORMACION, ENTIDAD CON PERSONAL TEMPORAL, POCA CAPACITACION.	
14	DEFENSA CIVIL	NO	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1		INCORPORACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO						1		NINGUNA	1
15	DEFENSORIA DEL PUEBLO	NO	NACIONAL	MINISTERIO PUBLICO	1		1		CREACION DEL COMITÉ DE CONCILIACION				NINGUNA		1		IMPLEMENTACION Y APLICACION DE LA LEY, FALTA DE ASESORIA Y POCA CAPACITACION.	1
16	DIAN	SI	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1		INCORPORACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO	1		UNIVERSIDAD MARIANA	CAPACITACION		1		NINGUNA	1
17	EDINAR	SI	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO			1		DESCONOCIMIENTO DE LA LEY				NINGUNA		1		FALTA DE COMUNICACION, ESCASA INFORMACION, FALTA DE ASESORIA	1
18	EMPOPASTO	SI	MUNICIPAL	SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA	1		1		INCORPORACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO	1		CAMARA DE COMERCIO	CONFERENCIAS, CIRCULAR		1		CONFUSION DE LA NORMA	1

19	ESAP ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA	NO	NACIONAL	ENTE UNIVERSITARIO AUTONOMO	1		1		DIRECCION NACIONAL	1		DIRECCION CENTRAL	CONFERENCIAS, PAGINA WEB		1		NINGUNA	1	
20	ESE PASTO SALUD	SI	MUNICIPAL	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	1		1				1		PAGINA WEB		1		CONFUSION DE LA NORMA ,NO SE TIENE EN CUENTA LA REALIDAD DE LAS ENTIDADES, MIEDO A DENUNCIAR	1	
21	GOBERNACIÓN DE NARIÑO	SI	DEPARTAMENTAL	ENTIDAD TERRITORIAL	1		1		ACTO ADMINISTRATIVO, RESOLUCION.	1		ASESOR JURIDICO	CAPACITACION		1			1	
22	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL ESE	SI	DEPARTAMENTAL	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	1		1		ACUERDO	1		ASESOR JURIDICO	ASESORIA				NINGUNA	1	
23	ICETEX	NO	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1		SOCIALIZACION DE LA NORMA	1		DIRECCION NACIONAL	INSTRUCTIVO		1		IMPLEMENTACION Y APLICACIÓN DE LA LEY	1	
24	IDATT	SI	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1		NO SE PUSO EN CONOCIMIENTO POR PARTE DEL DIRECTOR		1		NINGUNA		1			1	
25	INCODER	SI	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1		INCORPORACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO		1		CONFERENCIA	1		QUEJA O DENUNCIA DE LA SITUACION	NINGUNA	1	
26	INDERNARIÑO (EN LIQUIDACIÓN)	SI	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1				1		NINGUNA		1		DESCONOCIMIENTO DEL TRAMITE, ESCASA INFORMACION, POCA CAPACITACION		
27	INEM PASTO - INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACION MEDIA-	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO		1	1				1				1		NINGUNA		1
28	INGEOMINAS	NO	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1		INCORPORACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO	1		DIRECCION CENTRAL	CONFERENCIAS		1		CONFUSION DE LA NORMA , ESCASA INFORMACION , NO SE TIENE EN CUENTA LA REALIDAD DE LAS ENTIDADES, MIEDO A DENUNCIAR , POCA CAPACITACION		

29	INPEC	SI	NACIONAL	MINISTERIO DE DEFENSA	1		1		ACTO ADMINISTRATIVO, CREACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA		1		PAGINA WEB, SEMINARIO	1		DENUNCIA A PROCURADURIA, INSPECCION DEL TRABAJO	DIRECTRICES DE ALTA GERENCIA Y MIEDO A DENUNCIAR	1	
30	INS. EDUCATIVO MPAL PEDAGOGICO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1				1		NINGUNA		1		ESCASA INFORMACION, FALTA DE ASESORIA		
31	INST EDU. MPAL. LA ROSA	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1		DESCONOCIMIENTO DE LA LEY		1		NINGUNA		1		DESCONOCIMIENTO DEL TRAMITE, ESCASA INFORMACION Y FALTA DE ASESORIA.		
32	INST EDUC LICEO INTEGRADO DE BACHILLERATO DE LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO		1		1			1		NINGUNA		1				1
33	INST EDUC MPAL JOSE ARTEMIO CARVAJAL	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1		DESINFORMACION		1		NINGUNA				DESCONOCIMIENTO DEL TRAMITE , FALTA DE COMUNICACIÓN, ESCASA INFORMACION		
34	INST EDUC MPAL CENTRAL DE NARIÑO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1				1				1		CONFUSION DE LA NORMA		1
35	INST EDUC MPAL HERALDO ROMERO SANCHEZ	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1			1	SECRETARIA DE EDUCACION	CAPACITACION		1			MIEDO A DENUNCIAR	1	
36	INST EDUC MPAL MERCEDARIO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1			1		NINGUNA		1			NINGUNA		

37	INST EDUC MPAL NORMAL SUPERIOR DE PASTO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1	1	FALTA DE INFORMACION	1	NINGUNA	1	DESCONOCIMIENTO DEL TRAMITE, FALTA DE COMUNICACIÓN, ESCASA INFORMACION, FALTA DE ASESORIA, NO HAY CLARIDAD EN LA INTERVENCION DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO, NO SE TIENE EN CUENTA LA REALIDAD DE LAS ENTIDADES, POCA CAPACITACION			
38	INST. NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENCES	SI	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1	1	MODIFICACION REGLAMENTO INTERNO	1	DIRECCION CENTRAL	PAGINA WEB, CIRCULAR	1	CONCILIACION	ESCASA INFORMACION, MIEDO A DENUNCIAR	1
39	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF.	SI	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1	1		1	ASESOR JURIDICO	CONFERENCIAS, CAPACITACION, CIRCULAR, PAGINA WEB	1	QUEJA O DENUNCIA DE LA SITUACION, ANALISIS DEL CASO, CONCILIACION, INFORME A LA OFICINA DE CONTROL INTERNO, DENUNCIA A PROCURADURIA, PERSONERIA, INSPECCION DEL TRABAJO	CONFUSION DE LA NORMA, DESOCONCIAMIENTO DEL TRAMITE, MIEDO A DENUNCIAR, POCA CAPACITACION	1
40	INSTITUTO DE SEGURO SOCIAL	SI	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1	1	SOCIALIZACION DE LA LEY	1	ASESOR JURIDICO	CAPACITACION	1	INFORME A COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	NINGUNA	1
41	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NARIÑO	SI	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1	1	ACTO ADMINISTRATIVO	1	PROCURADURIA	CONFERENCIA Y CAPACITACION	1	CONCILIACION Y TRASLADO A OFICINA COMPETENTE	MIEDO A DENUNCIAR	1
42	INSTITUTO GEOGRAFICO AGUSTIN CODAZI	SI	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1	1	CONFERENCIAS, PAGINA WEB	1	DIRECCION NAIONAL, ASESOR JURIDICO	CONFERENCIA, CAPACITACION, CIRCULAR, INSTRUCTIVO, TELECONFERENCIA.	1	QUEJA O DENUNCIA DE LA SITUACION, INDAGACION PRELIMINAR, ANALISIS DE CASO, CONCILIACION.	CONFUSION DE LA NORMA, NO EXISTEREGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO, NO HAY CLARIDAD EN LA INTERVENCION EN LA OFICINA DE CONTROL INTERN, MIEDO A DENUNCIAR.	1

43	INVIPASTO	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1			1			1			NINGUNA		1			POCA CAPACITACION		
44	LOTENAR	SI	DEPARTAMENTAL	E. INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO	1			1			1			NINGUNA		1					1
45	OFICINA DE REGISTRO DE INSTRUMENTOS PUBLICOS	SI	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1		INCORPORACION EN EL REGLAMNETO DE TRABAJO INTERNO	1				CAPACITACION		1			NINGUNA		1
46	PASTO DEPORTE	SI	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1						1								ESCASA INFORMACION		
47	POLICIA NACIONAL	NO	NACIONAL	MINISTERIO DE DEFENSA	1		1		ACTO ADMINISTRATIVO-DIRECCION NACIONAL	1			MINISTERIO DE DEFENSA	CAPACITACION		1			NINGUNA	1	
48	PROCURADURÍA PROVINCIAL	SI	DEPARTAMENTAL	ORGANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL	1		1		INCORPORACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO	1			DIRECCION NACIONAL	CAPACITACION, CIRULAR		1			ESCASA INFORMACION		1
49	PROCURADURIA REGIONAL	SI	DEPARTAMENTAL	ORGANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL	1		1		MODIFICACION REGLAMENTO INTERNO	1			DIRECCION NACIONAL	CAPACITACION		1			MIEDO A DENUNCIAR	1	
50	REGISTRADURIA MUNICIPAL	SI	MUNICIPAL	ORGANISMO CONSTITUCIONAL AUTONOMO	1		1		CREACION DEL COMITÉ DE CONCILIACION	1			DIRECCION NACIONAL	CIRCULAR		1			NO SE TIENE EN CUENTA LA REALIDAD DE LAS ENTIDADES		1
51	SENA	SI	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1		ACTO ADMINISTRATIVO		1			CIRCULAR		1			TIEMPO		
52	TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL	SI	DEPARTAMENTAL	RAMA JUDICIAL	1		1			1			MAGISTRADOS Y JUECES	ASESORIA		1			NINGUNA	1	
53	UNIVERSIDAD DE NARIÑO	SI	DEPARTAMENTAL	ENTE UNIVERSITARIO AUTONOMO	1		1		SOCIALIZACION		1				1			QUEJA O DENUNCIA DE LA SITUACION, CONCILIACION	DESCONOCIMIENTO DEL TRAMITE, ESCASA INFORMACION	1	



## Anexo G. Tabulación de las respuestas dadas por los Presidentes de los Sindicatos

TABULACION DE LAS RESPUESTAS DADAS POR LOS PRESIDENTES DE LOS SINDICATOS																			
N°	SINDICATO	ENTIDAD	ORDEN	NATURALEZA JURIDICA	PREGUNTA 1		PREGUNTA 2			PREGUNTA 3			PREGUNTA 4	PREGUNTA 5		PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	
					SI	NO	SI	NO	DE QUE FORMA / POR QUE	SI	NO	DE QUIEN	ORIENTACION	SI	NO	TRAMITE DE QUEJAS	DIFICULTADES	SI	NO
1	ANEBRE - BANCO DE LA REPUBLICA	BANCO DE LA REPUBLICA	NACIONAL	ORGANISMO CONSTITUCIONAL AUTONOMO	1		1		INCORPORACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO	1		ASESOR JURIDICO		1		CONCILIACION	POCA CAPACITACION	1	
2	ANEC	SINDICATO DE ENFERMERAS - ESE PASTO SALUD	MUNICIPAL	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	1		1		MODIFICACION DEL REGLAMENTO INTERNO	1		ASESOR JURIDICO	ASESORIA, CIRCULAR		1		MIEDO A DENUNCIAR		1
3	ANTHOC	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL L ESE	DEPARTAMENTAL	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	1		1		MODIFICACION DEL REGLAMENTO INTERNO		1		NINGUNA				FALTA DE COMUNICACIÓN, ESCASA INFORMACION, MIEDO A DENUNCIAR		1
4	ASCONTROL	CONTRALORIA GENERAL DE LA NACION	DEPARTAMENTAL	ORGANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL	1		1		DIRECCION NACIONAL	1			CIRCULAR		1		FALTA DE COMUNICACIÓN, ESCASA INFORMACION, MIEDO A DENUNCIAR	1	
5	ASONAL JUDICIAL	RAMA JUDICIAL		RAMA JUDICIAL	1			1			1				1				1
6	ASPUNAR - SINTRAUNICOL	UNIVERSIDAD DE NARIÑO	DEPARTAMENTAL	ENTE UNIVERSITARIO AUTONOMO	1		1				1		CONFERENCIA, PAGINA WEB	1		QUEJA O DENUNCIA DE LA SITUACION	ESCASA INFORMACION, NO HAY CLARIDAD EN LA INTERVENCION DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO, MIEDO A DENUNCIAR		1
7	CUT - CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES		NACIONAL		1			1		1		ASESOR JURIDICO	CONFERENCIA, CAPACITACION	1		REUBICACION INTERNA, QUEJA GERENCIA REGIONAL	DIRECTRICES DE ALTA GERENCIA	1	
8	SIMANA	SINDICATO DEL MAGISTERIO DE NARIÑO	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1			1	FALTA DE VOLUNTAD	1		DIFERENTES ENTIDADES OFICIALES	ASESORIA, CAPACITACION, CIRCULAR, PAGINA WEB.	1		PROCEDIMIENTO INTERNO	FALTA DE COMUNICACIÓN, TIEMPO	1	

9	SINBIENESTAR	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR ICBF	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1			1		DIRECCION	CAPACITACION, TELECONFERENCIA, PAGINA WEB	1		QUEJA O DENUNCIA DE LA SITUACION, CONCILIACION, PROCEDIMIENTO INTERNO	DIRECTRICES DE ALTA GERENCIA, FALTA DE COMUNICACIÓN, PERSONAL REDUCIDO, NO SE TIENE EN CUENTA LA REALIDAD DE LAS ENTIDADES, MIEDO A DENUNCIAR, POCA CAPACITACION		1
10	SINDESENA	SENA	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1		MODIFICACION DEL REGLAMENTO DE TRABAJO	1			ASESORIA, CAPACITACION, INSTRUCTIVO		1		FALTA DE COMUNICACIÓN, ESCASA INFORMACION, TIEMPO, POCA CAPACITACION	1	
11	SINDESS	SINDICATO TRABAJADORES DE LA SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL	DEPARTAMENTAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1		MODIFICACION DEL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO		1		NINGUNA		1		ESCASA INFORMACION, MIEDO A DENUNCIAR		1
12	SINTRAPROAN	SINDICATO DE TRBAJADORES DE LA PROCURADURIA		ORGANISMOS DE VIGILANCIA Y CONTROL	1		1		INCORPORACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO	1		DIRECCION NACIONAL	CAPACITACION, CIRCULAR		1		ESCASA INFORMACION		1
13	SINTRAMUNICIPALES	SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DEL MUNICIPIO DE PASTO	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1			1			1		PAGINA WEB	1		DENUNCIA A PROCURADURIA, PERSONERIA, INSPECCION DEL TRABAJO	MIEDO A DENUNCIAR	1	
14	SINDIMEDICINALEGAL	INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENCES	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1		MODIFICACION DEL REGLAMENTO DETRABAJO INTERNO	1		DIRECCION GENERAL	CIRCULAR		1		ESCASA INFORMACION	1	
15	SINPEC	INPEC	NACIONAL	MINISTERIO DE DEFENSA	1		1		ACTO ADMINISTRATIVO		1		PAGINA WEB	1		INDAGACION PRELIMINAR, DENUNCIA A PROCURADURIA, INSPECCION DEL TRABAJO	DIRECTRICES DE ALTA GERENCIA Y MIEDO A DENUNCIAR	1	
16	SINTRACOMFAMILIAR	COMFAMILIAR	NACIONAL	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR	1		1		MODIFICACION DEL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO Y CREACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y DIVULGACION	1		DIRECCION	CAPACITACION Y PERIODICO INTERNO	1		ANALISIS DEL CASO COMITÉ DE CONVIVENCIA	NINGUNA		1

17	SINTRADANE	DANE	NACIONAL	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	2	1	1	DESCONOCIMIENTO DE LA LEY			NINGUNA	1	DESCONOCIMIENTO DEL TRAMITE, ESCASA INFORMACION, ENTIDAD CON PERSONAL TEMPORAL, POCA CAPACITACION.				
18	SINTRADIAN	DIAN	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1	INCORPORACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO	1		CONFERENCIA, INSTRUCTIVO	1	CONCILIACION	DESCONOCIMIENTO DEL TRAMITE, ESCASA INFORMACION, NO EXISTE REGLAMENTO INTERNO, PERSONAL REDUCIDO, ENTIDAD CON PERSONAL TEMPORAL, NO HAY CLARIDAD EN LA INTERVENCION DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO, MIEDO A DENUNCIAR			
19	SINTRADPOSTAL	ADPOSTAL	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1	INCORPORACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO	1		CONTRALORIA	1	PAGINA WEB	PERSONAL REDUCIDO, PERSONAL TEMPORAL	1		
20	SINTRAEECOL	CEDENAR	DEPARTAMENTAL	SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA	1		1	INCORPORACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO		1		1	CIRCULAR	QUEJA O DENUNCIA DE LA SITUACION, ANALISIS DEL CASO, REUBICACION INTERNA	DESCONOCIMIENTO DEL TRAMITE, DIRECTRICES DE ALTA GERENCIA, ESCASA INFORMACION		1
21	SINTRAEMPOPASTO	EMPOPASTO	MUNICIPAL	EMPRESA O SOCIEDAD DE ECONOMIA MIXTA	1		1			1		1	PAGINA WEB	QUEJA O DENUNCIA DE LA SITUACION, REUBICACION INTERNA	FALTA DE ASESORIA, MIEDO A DENUNCIAR		1
22	SINTRAESTATALES	GOBERNACIÓN DE NARIÑO	DEPARTAMENTAL	ENTIDAD TERRITORIAL	1		1	ACTO ADMINISTRATIVO ,RESOLUCION.	1		ASESOR JURIDICO	1	CAPACITACION			1	

23	SINTRAINCODER	INCODER	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1	NO SE HA PUBLICADO	1				1	QUEJA O DENUNCIA DE LA SITUACION	DESCONOCIMIENTO DEL TRAMITE, IMPLEMENTACION Y APLICACION DE LA LEY, ESCASA INFORMACION, NO EXISTE REGLAMENTO INTERNO, PERSONAL REDUCIDO, ENTIDAD CON PERSONAL TEMPORAL, NO SE TIENE EN CUENTA LA RELIADAD DE LAS ENTIDADES, POCA CAPACITACION	1	
24	SINTRAMUPASTO	SINDICATO TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DE PASTO	MUNICIPAL	CORPORACION PUBLICA	1		1	MODIFICACION DEL REGLAMNETO DE TRABAJO Y CREO EL COMITÉ	1		ASESOR PRIVADO	ASESORIA, CONFERENCIA	1		DESCONOCIMIENTO DEL TRAMITE, MIEDO A DENUNCIAR		
25	SINTRAREGIONAL	REGISTRADURIA	MUNICIPAL	ORGANISMO CONSTITUCIONAL AUTONOMO	1		1	ACTO ADMINISTRATIVO - DIRECCION NACIONAL	1		DIRECCION REGIONAL	CIRCULAR	1		ESCASA INFORMACION, NO SE TIENE EN CUENTA LA REALIDAD DE LAS ENTIDADES		
26	SINTRASEGURIDAD SOCIAL	INSTITUTO DE SEGURO SOCIAL	NACIONAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1	ORDENANZA	1		DIRECCION CENTRAL	PAGINA WEB	1	QUEJA O DENUNCIA DE LA SITUACION, INDAGACION PRELIMINAR, ANALISIS DEL CASO, CONCILIACION, REUBICACION INTERNA	NINGUNA	1	
27	SINTRENAL	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EDUCACION	MUNICIPAL	ESTABLECIMIENTO PUBLICO	1		1	FALTA DE INFORMACION	1			CIRCULAR, PAGINA WEB	1	QUEJA O DENUNCIA DE LA SITUACION, REUBICACION INTERNA, INFORME A LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	CONFUSION DE LA NORMA, DESCONOCIMIENTO DEL TRAMITE, IMPLEMENTACION Y APLICACION DE LA LEY		1

28	SINTRACORPONA RÍO	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACION AUTONOMO REGIONAL DE NARIÑO	DEPARTAMENTAL	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE NARIÑO	1		1		INCORPORACION EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO INTERNO	1		ASESOR JURIDICO	PAGINA WEB		1		ESCASA INFORMACION		1
----	----------------------	---	---------------	--	---	--	---	--	---	---	--	--------------------	------------	--	---	--	-----------------------	--	---