



Consejo Superior
de la Judicatura
Sala Administrativa

Escuela Judicial
"Rodrigo Lara Bonilla"

LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y EL ACOSO LABORAL

**LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y EL ACOSO LABORAL
EN LA LEY 1010 DE 2006**

**MÓDULO DE APRENDIZAJE AUTODIRIGIDO
PLAN DE FORMACIÓN DE LA RAMA JUDICIAL**

PLAN DE FORMACIÓN DE LA RAMA JUDICIAL

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

SALA ADMINISTRATIVA

Presidente

HERNANDO TORRES CORREDOR

Vicepresidente

JOSÉ ALFREDO ESCOBAR ARAÚJO

Magistrados

JORGE ANTONIO CASTILLO RUGELES

NÉSTOR RAÚL CORREA HENAO

FRANCISCO ESCOBAR HENRÍQUEZ

RICARDO MONROY CHURCH

ESCUELA JUDICIAL

"RODRIGO LARA BONILLA"

GLADYS VIRGINIA GUEVARA PUENTES

Directora

ALEJANDRO PASTRANA ORTIZ

Coordinador Académico del Área Laboral

FRANCISCO ESCOBAR HENRÍQUEZ

LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y EL ACOSO LABORAL
EN LA LEY 1010 DE 2006

MÓDULO DE APRENDIZAJE AUTODIRIGIDO
PLAN DE FORMACIÓN DE LA RAMA JUDICIAL

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
SALA ADMINISTRATIVA
ESCUELA JUDICIAL "RODRIGO LARA BONILLA"



Plan de Formación de la Rama Judicial
Rama Judicial del Poder Público
Consejo Superior de la Judicatura
Sala Administrativa

Escuela Judicial
"Rodrigo Lara Bonilla"

ISBN

FRANCISCO ESCOBAR HENRÍQUEZ

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, 2011

Derechos exclusivos de publicación y distribución de la obra

Calle 11 No 9ª -24 piso 4

www.ramajudicial.gov.co

Primera edición: junio de 2011

Con un tiraje de 3000 ejemplares

Asesoría Pedagógica y Metodológica: Carmen Lucía Gordillo Guerrero

Impreso en Colombia

Printed in Colombia

PLAN DE FORMACIÓN DE LA RAMA JUDICIAL

PROGRAMA DE FORMACIÓN JUDICIAL ESPECIALIZADA EN EL ÁREA DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PRESENTACIÓN

El Módulo sobre la Violencia en el Trabajo y el Acoso Laboral en la Ley 1010 de 2006, forma parte del Programa de Formación Judicial Especializada en el Área del Trabajo y de la Seguridad Social del Plan de Formación de la Rama Judicial, aprobado por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y construido por la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla" de conformidad con su modelo educativo y enfoque curricular integrado e integrador y constituye el resultado del esfuerzo articulado entre Magistradas, Magistrados y Jueces, Juezas y la Red de Formadores y Formadoras Judiciales, los Comités Académicos y los Grupos Seccionales de Apoyo, , con la autorización del doctor **FRANCISCO ESCOBAR HENRÍQUEZ**, quien con su conocimiento y experiencia y con el apoyo permanente de la Escuela Judicial, se propuso responder a las necesidades de formación desde la perspectiva de una administración de justicia cada vez más justa, oportuna y cercana a todos los colombianos.

El Módulo sobre la Violencia en el Trabajo y el Acoso Laboral en la Ley 1010 de 2006, que se presenta a continuación, responde a la modalidad de aprendizaje autodirigido orientado a la aplicación en la práctica judicial, con absoluto respeto por la independencia judicial, cuya construcción responde a los resultados obtenidos en los talleres de diagnóstico de necesidades que se realizaron a nivel nacional con servidoras y servidores judiciales y al monitoreo de la práctica judicial con la finalidad de detectar los principales núcleos problemáticos, frente a los que se definieron los ejes temáticos de la propuesta educativa a cuyo alrededor se integraron los objetivos, temas y subtemas de los distintos microcurrículos. De la misma manera, los conversatorios organizados por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura a través de la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla", sirvieron para determinar los problemas jurídicos más relevantes y ahondar en su tratamiento en los módulos.

El texto entregado por el autor **FRANCISCO ESCOBAR HENRÍQUEZ** fue validado con los Funcionarios y Empleados de los Comités Académicos quienes con sus observaciones enriquecieron este trabajo.

Se mantiene la concepción de la Escuela Judicial en el sentido de que todos los módulos, como expresión de la construcción colectiva, democrática y solidaria de conocimiento en la Rama Judicial, están sujetos a un permanente proceso de retroalimentación y actualización, especialmente ante el control que ejercen las Cortes.

Enfoque pedagógico de la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla"

La Escuela Judicial como Centro de Formación Judicial Inicial y Continua de la Rama Judicial responde al modelo pedagógico sistémico y holista de la educación, es decir, que el conocimiento se gesta y desarrolla como resultado de un proceso de interacción sistémica entre pares, todos los cuales participan de manera dinámica como formadores o discentes, en el contexto de innovación, investigación y proyección social de las sociedades del conocimiento, a partir de los siguientes criterios:

- Respeto por los Derechos Fundamentales.
- Respeto por la independencia de Jueces y Juezas.
- Un modelo basado en el respeto a la dignidad humana y la eliminación de todas las formas de discriminación
- Consideración de la diversidad y la multiculturalidad.
- Orientación hacia el ciudadano.
- Una dimensión personalizada de la educación.
- Énfasis en una metodología activa apoyada en el uso de las TICs en educación, con especial énfasis en las tecnologías de educación virtual B-learning.
- Mejoramiento de la práctica judicial
- Compromiso socializador.
- Dimensión creativa de la educación.
- Aproximación sistémica, integral e integrada a la formación.
- Aprendizaje basado en el estudio de problemas a través del método del caso y el análisis de la jurisprudencia.

La EJRLB desarrolla la gestión pedagógica con base en los tres ejes fundamentales alrededor de los cuales se fundamenta la sociedad el conocimiento: investigación académica aplicada, el Plan de Formación de la Rama Judicial y la proyección social de la formación.

1. **Investigación Aplicada:** Conjunto de actividades que posibilita la integración de todos los elementos que contribuyen al desarrollo, la introducción, la difusión y el uso del conocimiento.

2. **Plan de Formación:** Desarrollo de la capacidad y las condiciones para que los discentes construyan su propio modelo interpretativo de la realidad en búsqueda de lograr la transformación de su proyecto de vida y del contexto en el que interactúa. El aprendizaje se asume como el resultado de la interacción entre pares que con su experiencia se convierten en insumos de los unos para con los otros y de esta manera enriquecen los elementos y juicios para la toma de decisiones.

3. **Proyección Social de la Formación:** Se trata de la extensión de los programas de formación que realiza la EJRLB a comunidades distintas a los servidores y servidoras de la Rama Judicial. Se concibe el rol que la Escuela Judicial tiene como integradora de conocimiento y su labor de proyectarlo no sólo dentro de la Rama Judicial sino también en todas las comunidades que tienen que ver con la formación en justicia bajo todas sus manifestaciones.

Igualmente, el modelo pedagógico se enmarca dentro de las políticas de calidad y eficiencia establecidas por el Consejo Superior de la Judicatura en el Plan Sectorial de Desarrollo, con el propósito de contribuir con la transformación cultural y el fortalecimiento de los fundamentos conceptuales, las habilidades y las competencias de los y las administradoras de justicia, quienes desarrollan procesos formativos sistemáticos y de largo aliento orientados a la cualificación de los mismos, dentro de criterios de profesionalismo y formación integral, que redundan, en últimas, en un mejoramiento de la atención de los ciudadanos y ciudadanas.

Aprendizaje activo

Este modelo educativo implica un *aprendizaje activo* diseñado y aplicado desde la práctica judicial para mejorar la organización; es decir, a partir de la observación directa del problema, de la propia realidad, de los hechos que impiden el avance de la organización y la distancian de su misión y de sus usuario/as; invita a compartir y generalizar las experiencias y aprendizajes obtenidos, sin excepción, por todas las y los administradores de justicia, a partir de una dinámica de reflexión, investigación, evaluación, propuesta de acciones de cambio y ejecución oportuna, e integración de sus conocimientos y experiencia para organizar equipos de estudio, compartir con sus colegas, debatir constructivamente los hallazgos y aplicar lo aprendido dentro de su propio contexto.

Crea escenarios propicios para lograr estándares de rendimiento que permiten calificar la prestación pronta y oportuna del servicio en ámbitos locales e internacionales complejos y cambiantes; crear relaciones estratégicas comprometidas con los "usuarios y usuarias" clave del servicio público; usar efectivamente la tecnología; desarrollar buenas comunicaciones, y aprender e interiorizar conceptos organizativos para promover el cambio. Así, los Jueces, Juezas y demás servidores y servidoras no son simples transmisores del aprendizaje, sino gestores y gestoras de una realidad que les es propia, y en la cual construyen complejas interacciones con los usuarios y usuarias de esas unidades organizacionales.

Aprendizaje social

En el contexto andragógico de esta formación, se dota de significado el mismo decurso del aprendizaje centrándose en procesos de *aprendizaje social* como eje de una estrategia orientada hacia la construcción de condiciones que permitan la transformación de las organizaciones. Es este proceso el que lleva al desarrollo de lo que en la reciente literatura sobre el conocimiento y desarrollo se denomina como la promoción de *sociedades del aprendizaje "learning societies"*, *organizaciones que aprenden "learning organizations"*, y *redes de aprendizaje "learning networks"*¹.

Los procesos de aprendizaje evolucionan hacia los cuatro niveles definidos en el esquema mencionado: (a) nivel individual, (b) nivel organizacional, (c) nivel sectorial o nivel de las instituciones sociales, y (d) nivel de la sociedad. Los procesos de apropiación de conocimientos y saberes son de complejidad creciente al pasar del uno al otro.

En síntesis, se trata de una formación que a partir del desarrollo de la creatividad y el espíritu innovador de cada uno de los y las participantes, busca convertir esa información y conocimiento personal, en *conocimiento corporativo* útil que incremente la efectividad y la capacidad de desarrollo y cambio de la organizacional en la Rama Judicial, trasciende al nivel sectorial y de las instituciones sociales contribuyendo al proceso de creación de *"lo público"* a través de la apropiación social del mismo, para, finalmente, en un cuarto nivel, propiciar procesos de aprendizaje social que pueden involucrar cambios en los valores y las actitudes que caracterizan la sociedad, o conllevar acciones orientadas a desarrollar una capacidad para controlar conflictos y para lograr mayores niveles de convivencia.

Currículo integrado-integrador

En la búsqueda de nuevas alternativas para el diseño de los currículos se requiere partir de la construcción de *núcleos problemáticos*, producto de la investigación y evaluación permanentes. Estos núcleos temáticos y/o problemáticos no son la unión de asignaturas, sino el resultado de la integración de diferentes disciplinas académicas y no académicas (cotidianidad, escenarios de socialización, hogar) que alrededor de problemas detectados, garantizan y aportan a la solución de los mismos. Antes que contenidos, la estrategia de integración curricular, exige una mirada crítica de la realidad.

¹ *Teaching and Learning: Towards the Learning Society*; Bruselas, Comisión Europea, 1997.

La implementación de un currículo integrado-integrador implica que la "enseñanza dialogante" se base en la convicción de que el discurso del formador o formadora, será formativo solamente en el caso de que él o la participante, a medida que reciba los mensajes magistrales, los reconstruya y los integre, a través de una actividad, en sus propias estructuras y necesidades mentales. Es un diálogo profundo que comporta participación e interacción. En este punto, con dos centros de iniciativas donde cada uno (formador, formadora y participante) es el interlocutor del otro, la síntesis pedagógica no puede realizarse más que en la interacción- de sus actividades orientadas hacia una meta común: la adquisición, producción o renovación de conocimientos.

Aplicación de la Nuevas Tecnologías

La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla", consciente de la necesidad de estar a la vanguardia de los avances tecnológicos al servicio de la educación para aumentar la eficacia de los procesos formativos ha puesto al servicio de la Rama Judicial el Campus y el Aula Virtuales. Así, los procesos formativos de la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla", se ubican en la modalidad b-learning que integra la virtualidad con la presencialidad, facilitando los escenarios de construcción de conocimiento en la comunidad judicial.

La virtualización de los programas y los módulos, permite actualizar los contenidos en tiempo real y ampliar la información, ofrece la oportunidad de acceder a una serie de herramientas como videos, audios, animaciones, infografías, presentaciones multimediales, hipertextos, etc., que hacen posible una mayor comprensión de los contenidos y una mayor cobertura.

Planes de Estudio

Los planes de estudio se diseñaron de manera coherente con el modelo educativo de la Escuela, en donde los autores/as contaron con el acompañamiento de la Red de Formadores y Formadoras Judiciales constituida por Magistrados y Jueces, quienes con profundo compromiso y vocación de servicio se prepararon a lo largo de varios meses en la Escuela Judicial tanto en los aspectos pedagógicos y metodológicos, como en los contenidos del programa, con el propósito de facilitar el proceso de aprendizaje que ahora se invita a desarrollar a través de las siguientes etapas:

Etapas I. Preparatoria. Reunión Preparatoria. Con esta etapa se inicia el programa de formación; en ella la red de formadores/as con la coordinación de la Escuela Judicial, presenta los objetivos, la metodología y la estructura del curso; se precisan los módulos transversales y básicos que le sirven de apoyo, y se reitera el uso del Aula y Campus

Virtuales. Así mismo, se lleva a cabo el *Análisis Individual* tanto de los módulos como del caso integrado e integrador cuyas conclusiones se comparten mediante su publicación en el Blog del Curso.

Etapa II. Integración a la Comunidad Judicial. Los resultados efectivos del proceso formativo, exigen de los y las participantes el esfuerzo y dedicación personal, al igual que la interacción con sus pares, de manera que se conviertan el uno y el otro en insumo importante para el logro de los propósitos formativos. Esta etapa está conformada por cuatro fases claramente identificables:

La *Reunión Inicial del Módulo* en la cual se presentan los objetivos del módulo, la agenda, las guías didácticas y los materiales para su estudio y se fijan los compromisos pedagógicos por parte de los y las discentes con el curso de formación que inician.

El *Análisis Individual* que apunta a la interiorización por parte de cada participante de los contenidos del programa, mediante la lectura, estudio y análisis del módulo, el desarrollo de los casos y ejercicios propuestos en el mismo, con apoyo en la consulta de jurisprudencia, la doctrina y el bloque de constitucionalidad, si es del caso.

El *Foro Virtual* constituye la base del aprendizaje entre pares cuyo propósito es buscar espacios de intercambio de conocimiento y experiencias entre los y las participantes mediante el uso de las nuevas tecnologías, con el fin de fomentar la construcción colectiva de conocimiento en la Rama Judicial.

El *Conversatorio del Curso* que busca socializar el conocimiento, fortalecer las competencias en argumentación, interpretación, decisión y dirección alrededor del estudio de nuevos casos de la práctica judicial previamente seleccionados y estructurados por los formadores y formadoras con el apoyo de los expertos, así como la simulación de audiencias y juego de roles, entre otras estrategias pedagógicas.

Etapa III. Aplicación a la Práctica Judicial: La aplicación a la práctica judicial es a la vez el punto de partida y el punto de llegada, ya que es desde la cotidianidad del desempeño laboral de los servidores que se identifican los problemas, y, mediante el desarrollo del proceso formativo, se traduce en un mejoramiento permanente de la misma y por ende, una respuesta con calidad y más humana para los usuarios y usuarias. Esta etapa se desarrolla mediante tres fases:

La *Aplicación in situ* busca "aprender haciendo" de manera que la propuesta académica se convierta en una herramienta útil en el quehacer judicial permitiendo identificar las mejores prácticas en los casos que se sometan al conocimiento de la respectiva jurisdicción o especialidad.

El *Seguimiento* a través de conversatorios presenciales o por videoconferencia que posibiliten a los operadores y operadoras identificar las fortalezas y debilidades en la práctica cotidiana, con miras a reforzar los contenidos de los módulos desarrollados y fomentar el mejoramiento continuo de la labor judicial mediante su participación en el Blog de Mejores Prácticas.

Las *Monitorias* en donde los formadores y formadoras se desplazan a los distintos distritos, con el fin de observar el funcionamiento de los despachos en cuanto a la aplicación de los contenidos de los módulos o reformas e intercambiar puntos de vista sobre dicha gestión; este ejercicio se complementa con los "conversatorios distritales" en los que participan todos los magistrados, magistradas, juezas y jueces de la sede, al igual que, otros intervinientes y usuarios involucrados en la problemática que se aborda. Todo lo anterior, con el fin de plantear nuevas estrategias de mejoramiento de la práctica, mediante la cualificación del programa formativo

Etapas IV. Evaluación del Curso: Todo proceso formativo requiere para su mejoramiento y cualificación, la retroalimentación dada por los y las participantes del mismo, con el fin de establecer el avance en la obtención de los logros alcanzados frente a los objetivos del programa, así como la aplicación de indicadores y su respectivo análisis y mediante la profundización sobre casos paradigmáticos de la especialidad o jurisdicción en el *Observatorio Académico* de la EJRLB cuyos resultados servirán de insumo para EJRLB futuros programas de formación.

Los módulos

Los módulos son la columna vertebral en este proceso, en la medida que presentan de manera profunda y concisa los resultados de la investigación académica realizada durante aproximadamente un año, con la participación de Magistrados de las Altas Cortes y de los Tribunales, de los Jueces la República, Empleados y expertos juristas, quienes ofrecieron lo mejor de sus conocimientos y experiencia judicial, en un ejercicio pluralista de construcción de conocimiento.

Se trata entonces, de valiosos textos de autoestudio divididos secuencialmente en unidades que desarrollan determinada temática, de dispositivos didácticos flexibles que permiten abordar los cursos a partir de una estructura que responde a necesidades de aprendizaje previamente identificadas. Pero más allá, está el propósito final: servir de instrumento para fortalecer la práctica judicial para prestar un buen servicio a las y los ciudadanos.

Cómo abordarlos

Al iniciar la lectura de cada módulo el o la participante debe tener en cuenta que se trata de un programa integral y un sistema modular coherente, por lo que para optimizar los resultados del proceso de formación autodirigida tendrá en cuenta que está inmerso en el **Programa de Formación Judicial Especializada en el Área del Trabajo y de la Seguridad Social**. A través de cada contenido, los y las discentes encontrarán referentes o remisiones a los demás módulos del plan de formación de la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla", que se articulan mediante diversos temas transversales, tales como: La Ética Judicial, Igualdad de Género en la Administración de Justicia, Argumentación Judicial en Debates Orales y Escritos, Filosofía del Derecho, Estructura de la Sentencia, Prueba Judicial, Interpretación Constitucional, Interpretación Judicial, Derechos Humanos, Constitución Política de 1991, Bloque de Constitucionalidad, la ley específica, al igual que la integración de los casos problemáticos comunes que se analizan, desde diferentes perspectivas, posibilitando el enriquecimiento de los escenarios argumentativos y fortaleciendo la independencia judicial.

Por lo anterior, se recomienda tener en cuenta las siguientes sugerencias al abordar el estudio de cada uno de los módulos del plan especializado: (1) Consulte los temas de los otros módulos que le permitan realizar un diálogo de manera sistémica y articulada sobre los contenidos que se presentan; (2) Tenga en cuenta las guías del y la discente y las guías de estudio individual y de la comunidad judicial para desarrollar cada lectura. Recuerde apoyarse en los talleres para elaborar mapas conceptuales, esquemas de valoración de argumentaciones, el estudio y análisis, la utilización del Campus y Aula Virtual y el taller individual de lectura efectiva del plan educativo; (3) Cada módulo presenta actividades pedagógicas y de autoevaluación que permiten al y la discente reflexionar sobre su cotidianidad profesional, la comprensión de los temas y su aplicación a la práctica. Es importante que en el proceso de lectura aborde y desarrolle con rigor dichas actividades para que críticamente establezca la claridad con la que percibió los temas y su respectiva aplicación a su tarea judicial. Cada módulo se complementa con una bibliografía básica seleccionada, para quienes quieran profundizar en el tema, o complementar las perspectivas presentadas.

Finalmente, el Programa de Formación Judicial Especializada del Área del Trabajo y de la Seguridad Social que la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla" entrega a la judicatura colombiana, acorde con su modelo educativo, es una oportunidad para que la institucionalidad, con efectiva protección de los derechos fundamentales y garantías judiciales, cierre el camino de la impunidad para el logro de una sociedad más justa.



Plan de Formación de la Rama Judicial
Rama Judicial del Poder Público
Consejo Superior de la Judicatura
Sala Administrativa

Escuela Judicial
"Rodrigo Lara Bonilla"

Agradecemos el envío de todos sus aportes y sugerencias a la sede de la Escuela Judicial "Rodrigo Lara Bonilla" en la Calle 11 No 9A -24 piso 4, de Bogotá, o al correo electrónico **escuelajudicial@ejrlb.net** los cuales contribuirán a la construcción colectiva del saber judicial alrededor del **Programa de Formación Judicial Especializada en el Área del Trabajo y de la Seguridad Social**.

TABLA DE CONTENIDO

Justificación

Objetivos generales

Objetivos específicos

1. Nociones Generales

1.1. La Rama Judicial

1.2. Definiciones OIT y OMS

1.3. Bienes jurídicos protegidos

2. Alcances de la Ley 1010

2.1. La Definición de acoso laboral en la Ley 1010

2.1.1. El Maltrato Laboral

2.1.2. La Persecución Laboral

2.1.3. La Discriminación

2.1.4. El Entorpecimiento

2.1.5. La Inequidad

2.1.6. La Desprotección

3. Antecedentes Normativos

4. El Acoso Laboral Presunto

5. Conductas No Constitutivas de Acoso

6. La Prevención Del Acoso

6.1 Medidas Correctivas

6.2. Medidas Sancionatorias

7. Garantía y Otras Consecuencias Frente a las Reclamaciones Sobre Acoso

8. Comentarios Finales

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

La prevención se refiere a la determinación de las medidas que las entidades y empresas deben adoptar para evitar hasta donde ello sea posible que en el desarrollo de las correspondientes relaciones laborales, surjan problemas de acoso. Las modalidades de la prevención suponen el compromiso de los empresarios y directivos e implican un trabajo sostenido de concientización y educación en todos los niveles, al igual que el cumplimiento periódico de actividades de control interno. La labor educativa seguramente estará dirigida al manejo de una mínima urbanidad, al análisis teórico y casuístico de los comportamientos correctos e incorrectos, así como al estudio de los

derechos humanos y generales relacionados con el trabajo y el amparo frente a la discriminación laboral, ello a través de la publicación de cartillas y otros materiales de divulgación o mediante la realización de cursos, talleres, seminarios y prácticas. También es importante como fórmula de disuasión que se divulgue la normatividad que proscribe y sanciona los comportamientos erróneos.

La corrección tiene que ver con el establecimiento de dispositivos que permitan identificar prontamente los hechos constitutivos de acoso, de manera que puedan ser corregidos amigablemente, a través de instrumentos conciliatorios, sin que se tenga que acudir a los procedimientos disciplinarios, de castigo o sanción.

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

OBJETIVOS GENERALES

- Conocer las nociones básicas sobre acoso laboral y otras formas de hostigamiento en el marco de las relaciones de trabajo.
- Conocer la normatividad vigente legal y reglamentaria tanto en el nivel interno, como en los estándares internacionales.
- Sensibilizar a los y las servidores/as judiciales en el tema para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en la Rama Judicial.
- Analizar los eventos de procedencia de acoso laboral en las modalidades que definió el legislador y el acuerdo reglamentario.
- Motivar la profundización del conocimiento y su aplicación en el ejercicio de la función judicial, adoptando medidas preventivas, conciliatorias y correctivas del acoso laboral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Capacitar a los servidores judiciales en el conocimiento de los procedimientos y competencias para la adopción de medidas preventivas, conciliatorias y correctivas del acoso laboral que permitan condiciones de cooperación, mutua ayuda y respeto por la dignidad de los seres humanos, derechos humanos y laborales.
- Procurar tanto al interior de las unidades administrativas judiciales como en la atención de los usuarios de las mismas, un ambiente sano y de mutuo respeto.
- Orientar a los funcionarios judiciales en las medidas para detectar al interior de las unidades administrativas judiciales las conductas constitutivas de acoso laboral de conformidad con los presupuestos legales y reglamentarios.
- Aplicar el procedimiento conciliatorio interno en la Rama Judicial.

1. NOCIONES GENERALES

Para aquellas personas que tienen un trabajo estable, puede darse que su tiempo vital transcurra en una tercera parte, más o menos, en función de este y desarrollando vínculos o relaciones con otros sujetos, como consecuencia precisamente de la actividad laboral que les corresponde cumplir. Por ello el bienestar de los individuos que trabajan y su nivel de vida, dependerá en gran medida de la armonía como éstas relaciones o vínculos se desenvuelvan. Además, el éxito o el cumplimiento de los objetivos de las entidades, instituciones o empresas, que se sustentan en la fuerza laboral, seguramente dependerá de la misma armonía.

En general, puede decirse que las relaciones que surgen como consecuencia del trabajo son de tipo interno o externo. Estas últimas se presentan con respecto de individuos ajenos a la organización, institución, empresa o al ámbito del empleador; dentro de esta categoría podrían especificarse: las que se presentan con usuarios o clientes del servicio o actividad que cumple el empresario o institución; aquellas que se dan con otras personas de organizaciones competidoras que concurren en la misma o semejante actividad económica; y las que ocurren con sujetos que laboran para entidades asociadas o colaboradoras del empleador o de la empresa como cuando se conciertan uniones temporales o se vinculan contratistas, cooperativas de trabajo, empresas de servicio temporal, etc. Respectivamente, estas relaciones externas podrían identificarse como de servicio, de competencia o de colaboración.

Las relaciones internas son las que se cumplen en el seno de la empresa, establecimiento o institución. Pueden ser de subordinación como las que se dan entre el empleador o sus representantes, como gerentes, jefes, directores, capataces, respecto de los empleados y operarios o dependientes en general. También se dan de colaboración o equipo, cuando

se trata de personas de la misma jerarquía que trabajan conjuntamente en procura de los mismos objetivos. Así mismo pueden darse de emulación o competencia, esto es aquella que se presenta entre trabajadores de igual jerarquía que desarrollan iguales o semejantes tareas o funciones pero en forma individual.

Las relaciones internas o externas de trabajo no suponen vínculos de afecto o amistad entre las personas involucradas, fuera de que sus contactos pueden ser permanentes y estables o aislados y esporádicos. En efecto, el hecho de compartir actividades laborales no implica que se deban entablar amistades o afectos especiales, sin que se descarte que ello ocurra y pueda estimarse conveniente. En cambio, si es esencial que al menos las relaciones internas se desenvuelvan dentro de un contexto de cooperación y mutua ayuda, con un mínimo de respeto, amabilidad y gentileza, teniendo siempre en cuenta la dignidad de los seres humanos así como sus derechos humanos y laborales, sin perjuicio, claro está, del ejercicio equilibrado del poder de subordinación y sin olvidar la idiosincrasia de las personas y las costumbres. Cuando quiera que las relaciones laborales se aparten de éste marco, pueden entrar dentro de un pernicioso entorno de violencia laboral.

Se conoce que la violencia laboral es una patología universal que preocupa a gobiernos y países en general. De su estudio y tratamiento se han ocupado diversos organismos internacionales, la OIT y la OMS, entre otros. Estos han producido importantes documentos, que contribuyen eficazmente a explicar la problemática y a definir la forma de atacarla; verbigracia el titulado DIRECTRICES MARCO PARA AFRONTAR LA VIOLENCIA LABORAL EN EL SECTOR SALUD, generado por la Organización

Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud², en el que se comienza por plantear lo siguiente:

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

La violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo. Es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. Cada vez más, es un problema capital de derechos humanos. Al mismo tiempo, la violencia en el lugar de trabajo aparece como una amenaza grave, y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las Organizaciones. La violencia causa perturbaciones inmediatas, y a veces perturbaciones de largo plazo, de las relaciones entre las personas, de la organización del trabajo y de todo el entorno laboral”

Pero adicionalmente a lo que señala la OIT en el documento referenciado, es muy importante resaltar que la violencia laboral también es causa de importante morbilidad e incluso mortandad en las víctimas, como lo precisa el siguiente estudio especializado sobre el “mobbing” o acoso psicológico:

Consecuencias Las consecuencias psicológicas y físicas del acoso psicológico en el trabajo sobre las personas afectadas son devastadoras. Desde lo psicológico son comunes el estrés, la ansiedad y la depresión. En cuanto a las dolencias físicas, al bajar las defensas, aparecen

² DIRECTRICES MARCO PARA AFRONTAR LA VIOLENCIA LABORAL EN EL SECTOR SALUD, Organización Internacional del Trabajo OIT. Consejo internacional de enfermeras CIE. Organización Mundial de la Salud OMS. Internacional de Servicios Públicos ISP. Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra 2002 (Consultar. Página Web de la Organización Internacional del Trabajo)

males a los que la víctima ya estaba predispuesta como problemas dermatológicos, cardíacos, gastrointestinales o alérgicos. Heinz Leymann, asegura que "el lugar de trabajo es el único campo de batalla que queda donde las personas se pueden matar unas a otras sin correr el riesgo de ser enjuiciadas". Esta observación que puede parecer exagerada, se revela ajustada a las estadísticas: en Suecia de un 10 a un 15 por ciento de los suicidios está provocado por situaciones de acoso psicológico en el trabajo. La repetición continuada de estas conductas de acoso psicológico en el trabajo sobre las personas diana o víctimas, puede ser el origen de una serie de alteraciones en su salud. Teniendo en cuenta la definición que la O.M.S. hace de la salud ("bienestar físico, psíquico y social, y no mera - mente ausencia de enfermedad"), estas consecuencias negativas se pueden presentar en los distintos planos que la determinan. Algunas de las alteraciones que aparecen son: EN EL PLANO PSICOFÍSICO • Afectación muy diversa: Miedo acentuado y continuo. • Ansiedad, estado constante: Sentimientos de amenaza. • Generalización de la ansiedad: Sentimientos de fracaso. Impotencia. Frustración. Infravaloración. Apatía. • Trastornos emocionales. Distorsiones cognitivas: Concentración. Atención. Memoria. Comportamientos sustitutorios: Adicciones. Conductas de evitación. • Agravación de problemas previos: Enfermedades. Trastornos diversos. • Trastornos psicosomáticos: Somatizaciones múltiples. Alteraciones del sueño. Trastorno de la alimentación. • Trastornos de la conducta social: Susceptibilidad. Hipersensibilidad. Aislamiento. Evitación. Irritabilidad. Agresividad. Inadaptación. • Afectación grave: Indefensión. Depresión grave. Suicidio³.

³ Acoso psicológico en el trabajo (mobbing) Juan José Góngora Yerro, Matilde Lahera, Martín M^a Luisa Rivas Bacaicoa del Gobierno de Navarra. Instituto Navarro de Salud Laboral. Departamento de Salud. - 01/04/2008. Los Recursos Humanos. Com. Portal Sobre La Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones.

1.1. LA RAMA JUDICIAL

Dentro de una organización laboral tan compleja como la Rama Judicial, en la que se distingue la parte estrictamente judicial de la administrativa, y coexisten en número muy alto unidades laborales independientes entre sí, como por ejemplo juzgados, despachos de magistrados de Cortes y Tribunales, secretarías de corporaciones, unidades administrativas, oficinas judiciales..., hay lugar a que se generen variados focos, endógenos o exógenos de violencia laboral. En efecto, puede decirse que hay fuentes internas o externas. Las externas son básicamente aquellas que se manifiestan en la relación laboral que se entabla con el público cliente del servicio judicial o del servicio administrativo a la justicia. No es extraño hallar, por ejemplo, relaciones conflictivas de los servidores judiciales con los abogados u otros intervinientes en los procesos judiciales. Las internas son las que presentan en el seno de las distintas unidades de trabajo, verbigracia, entre los servidores que laboran en la secretaría de una corporación, en un juzgado o en el despacho de un magistrado. Incluso pueden darse relaciones conflictivas y violentas en los intercambios que se hacen necesarios entre distintas unidades independientes, como en las relaciones de las unidades judiciales con los servicios administrativos.

1.2. DEFINICIONES OIT Y OMS.

El documento arriba mencionado de la OIT y la OMS acoge la siguiente definición: *"La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo que ponen en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud"*.

Un análisis de este enunciado permite establecer que se trata de una descripción genérica en la que se contempla como sujeto pasivo general al "personal", mas no se especifica el sujeto activo, de manera que la noción cobija la posibilidad de que éste

provenza del interior de la respectiva organización empresarial o institución o del exterior de la misma, o sea que los incidentes de violencia pueden darse en el desarrollo de las relaciones internas de trabajo o de las externas, que como arriba se vio, acontecen en la interacción con el público o la clientela o con otras personas. No se excluye ningún tipo de violencia ni su grado, de manera que puede ser física, moral, verbal, psicológica o de cualquier modalidad diferente que sea dable establecer. Tampoco se hace exclusión en lo tocante a la forma jurídica de vinculación del personal que pueda verse afectado, es decir, ya se trate del sector público o del sector privado o de relaciones de trabajo dependientes o independientes.

En cuanto a la denominación, es interesante traer a colación la terminología que se utiliza comúnmente para identificar el mismo fenómeno o algunos aspectos o variantes de la violencia en el trabajo: acoso laboral, hostigamiento en el trabajo y mobbing.

Según el sentido que se asigna en el Diccionario (DRAE), el cual es bastante ilustrativo, acosar es perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona. Perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos. Define también el **Acoso ~ moral**, o ~ **psicológico** como una práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente. En cuanto al acoso **sexual** se puntualiza como el que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre.

En lo que hace a la idea de hostigamiento, proviene claro está del verbo **Hostigar** o fustigar, esto es, dar golpes con una fusta, un látigo u otro instrumento, para hacer mover, juntar o dispersar, o molestar a alguien o burlarse de él insistentemente o incitar con insistencia a alguien para que haga algo.

Por último puede ser importante aludir a que *"un antecedente fundamental en materia de violencia en el trabajo, fue el Congreso de Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, de*

1990, en el que el psicólogo laboral Heinz Leymann usó por primera vez un término proveniente de la etología: **mobbing** (del inglés to mob: atacar, asaltar), como sinónimo de "psicoterror" ejercido en el lugar de trabajo"⁴.

1.3. BIENES JURIDICOS PROTEGIDOS

En su artículo 1, la ley 1010 menciona como bienes jurídicos protegidos los siguientes:

- a. El trabajo en condiciones dignas y justas.
- b. La libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados.
- c. La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.
- d. El buen ambiente en la empresa.

Con seguridad, bajo la denominación imprecisa de *bienes jurídicos protegidos*, dentro de un catálogo que podría contemplar otros tipos de "bienes", se plantea el doble propósito de protección a la integridad personal de los trabajadores al igual que en sus derechos humanos y laborales y, consecuentemente, al bienestar de las empresas y entidades a fin de que logren sus objetivos particulares y sociales.

2. ALCANCES DE LA LEY 1010

La violencia laboral a que alude la ley 1010 obedece a un criterio restringido, pues como lo pregona el párrafo del artículo 6 "*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*" y el párrafo del artículo 1 expresamente excluye "*el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de*

⁴ Acoso psicológico en el trabajo (mobbing) Juan José Góngora Yerro, Matilde Lahera, Martín M^a Luisa Rivas Bacaicoa del Gobierno de Navarra. Instituto Navarro de Salud Laboral. Departamento de Salud. - 01/04/2008.

prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa".

En otros términos, la violencia que busca prevenir, corregir y sancionar la ley 1010 es aquella que, bajo la denominación legal de acoso laboral, se presenta en el marco de relaciones de trabajo de tipo subordinado, tanto en el sector público como en el privado, teniendo como sujetos activos y pasivos forzosos a empleadores y a servidores públicos o particulares de cualquier jerarquía, unos y otros, dentro de empresas, entidades, instituciones u organizaciones públicas y privadas, o en relaciones simples o complejas de patronos y trabajadores en general.

En consecuencia, otras formas de violencia laboral quedan excluidas de la regulación de la ley 1010, lo cual no significa que deban desconocerse o ignorarse por empleadores e instituciones, pues por el contrario también es indispensable encontrar los canales adecuados para la prevención, corrección y la sanción, si hay lugar a ello, de esos comportamientos.

Estimamos sí que, aplicando los criterios de realidad, deben asimilarse para su protección y amparo dentro de la propia ley 1010, las relaciones que surgen con prestadores de servicios, formalmente independientes pero asimilados a la organización o entidad, de suerte que quedan subordinados parcial o totalmente dentro de ésta en la práctica, como los servicios personales que se prestan por trabajadores mediante la intermediación de contratistas independientes, empresas de servicios temporales o cooperativas de trabajo asociado.

Pero en general podemos tener por excluidas de la regulación de la ley 1010 los incidentes de violencia externa: con los usuarios de los servicios u otros tipos de personas externas o en las relaciones de las empresas o entidades entre sí., en las que concurren trabajadores de unas y otras. Así mismo, deben excluirse los casos que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones verdaderamente independientes.

2.1. LA DEFINICION DE ACOSO LABORAL EN LA LEY 1010

El legislador puso un especial empeño en la definición de las conductas constitutivas de acoso y para hacerlo concibió los artículos 2, 7 y 8 que adelante comentaremos. Sin embargo, a nuestro modo de ver, abusó del casuismo y de una especificidad abigarrada, generando imprecisiones y contradicciones. En síntesis, la ley definió en su artículo 2 el acoso laboral como *toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre cualquier sujeto de las relaciones laborales subordinadas por otro sujeto de éstas relaciones, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo*. A su vez en el artículo 7, cuando describe varias conductas presuntas de acoso, alude a que éstas deben ser repetidas y públicas.

Surge, en consecuencia, que el acoso laboral supone como principio un comportamiento persistente, esto es, que es durable en el tiempo o que se repite y reitera. Así mismo se precisa que debe ser público y demostrable. Con todo, dentro del mismo artículo 7 en los incisos finales, se aclara que, excepcionalmente, incidentes aislados pueden ser calificados de acoso, en atención a las características del comportamiento y a su capacidad de vulnerar por si solo los derechos protegidos del trabajador. También se aclara que la publicidad no es esencial, pues ella puede ser suplida por la posibilidad de comprobación de los actos ejecutados en forma reservada o privada.

En cuanto al contenido de la conducta, que no especificó inicialmente, el artículo 2 contempla un elenco bastante extenso pero no exhaustivo y, a veces impreciso e incoherente, de modalidades de acoso que denominó así: el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laborales.

2.1.1. El Maltrato Laboral: Si se descompone el texto legal, se tienen las siguientes modalidades:

- a. Violencia contra la integridad física o moral.
- b. Violencia contra la libertad física o sexual.
- c. Violencia contra los bienes.
- d. 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.
- e. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

2.1.2. La Persecución Laboral: Se refiere la norma a toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante:

- a. La descalificación
- b. La asignación de cargas excesivas de trabajo
- c. Los cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Según puede verse, la norma ubica como propósito de estos comportamientos el obtener la renuncia del trabajador, pero no debería descartarse que, sin dejar de ser persecutorios, el propósito sea diferente, como que el trabajador busque un traslado o acepte un cambio de empleo o sencillamente con la finalidad de hostigar al trabajador.

La descalificación, en términos comunes, debe entenderse como la acción tendiente a desacreditar, desautorizar o incapacitar a la persona. Y en cuanto a los cambios de horarios, parece exagerado requerir que fuera de su arbitrariedad "*puedan producir la desmotivación laboral*". De otra parte, dentro del propósito exhaustivo del legislador se extraña la no inclusión del abuso del *ius variandi* o lo que se llama alteración, esto es, la modificación unilateral, perjudicial e injustificada, de aspectos como el lugar de trabajo o el contenido de la labor.

2.1.3. La Discriminación: La ley sencillamente la define como *"todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral"*, pero naturalmente ha de entenderse que el trato disímil ha de implicar perjuicio o ubicar a la víctima en una situación desventajosa o inferior frente a los demás.

2.1.4. El Entorpecimiento: En realidad es una modalidad persecutoria que se traduce en poner obstáculos al trabajo, hacerlo más gravoso o retardarlo con perjuicio para el empleado. La misma norma muestra como ejemplos *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.*

2.1.5. La Inequidad: La ley la define simplemente como la asignación de funciones a menosprecio del trabajador, expresión que puede interpretarse en el sentido de que a éste se atribuyan actividades ajenas a sus obligaciones o inferiores a las que corresponden a las calidades y categoría, de modo que con ello se afecta su dignidad. También podría situarse en la categoría de persecución.

2.1.6. La Desprotección: Serían conductas destinadas a poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador, como la asignación de funciones riesgosas sin los debidos elementos de protección.

A pesar del esfuerzo descriptivo y comprensivo del legislador que se refleja en el texto legal, debe llamarse la atención acerca de que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, con respecto de la aplicación por Colombia del convenio sobre la discriminación (Convenio 111 que Colombia ratificó en 1969), hizo la siguiente observación:

"Acoso laboral. La Comisión toma nota con interés de la ley núm. 1010, de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. La Comisión nota que dicha legislación no contempla una relación detallada sobre acoso sexual que tome en consideración los distintos elementos que incluye la observación general de 2002. La Comisión confía que el Gobierno estará en condiciones en su próxima memoria de brindar información sobre el avance en la adopción de disposiciones específicas que garanticen una protección del acoso sexual en el campo laboral en conformidad con su observación general de 2002".

Corresponde, entonces, remitirse a la referida observación de 2002 y en ella se encuentra, entre otros aspectos, lo siguiente:

"La Comisión ha expresado anteriormente su opinión según la cual, el acoso sexual es una forma de discriminación y por lo tanto debe ser examinada entre los requerimientos del Convenio. Por ello, de acuerdo con los requerimientos del Convenio de prohibir la discriminación con motivo de sexo, y de adoptar una política para promover la igualdad de oportunidades y de trato, considera la Comisión que deben adoptarse medidas para tratar el acoso sexual.

En vista de la gravedad y de las serias repercusiones de esta práctica, la Comisión insta a los gobiernos a que adopten medidas apropiadas para prohibir el acoso sexual en el empleo y la ocupación. A través de los años, la Comisión tuvo la oportunidad de reconsiderar distintas legislaciones nacionales y políticas para abordar esta cuestión, así como decisiones judiciales y convenios colectivos en esta materia, todos los cuales revelaron similares enfoques, definiciones y procedimientos. Las definiciones contienen los siguientes elementos clave: 1) (quid pro quo) cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona; o

2) (*entorno de trabajo hostil*) un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario".

A este respecto estimamos que si bien la ley 1010 no fue lo suficientemente explícita y clara en materia de acoso sexual, su texto permite comprenderlo dentro de las conductas proscritas que merecen protección.

3. ANTECEDENTES NORMATIVOS.

Examinadas las definiciones de violencia y acoso se tiene que indiscutiblemente implican vulneración de las normas de trabajo que regulan los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos y particulares, establecidos hace ya bastante tiempo por la ley. Así, entre otros preceptos pertinentes, del Código Sustantivo del Trabajo pueden mencionarse los siguientes:

Art 57-5 Es obligación del empleador *"Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos"*.

Art 59-9 Está prohibido al empleador *"Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad"*

Decreto 2351 de 1965, art. 7, establece como justa causa de despido:

"Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo".

Y es justa causa de retiro del trabajador:

"Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas

dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste".

A su turno del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002), puede ser pertinente citar, entre otras, las siguientes disposiciones:

Conforme al artículo 33-7, es derecho del servidor público:

"Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas".

El artículo 34-8, contempla como deber del servidor público:

"Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio".

El artículo 35-2 y 7, consagra como prohibiciones al servidor público:

"Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes".

"Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos".

Si se examinan estas normas y otras relacionadas, en términos generales resultan subsumidos distintos aspectos de la violencia en el trabajo o del acoso laboral, de modo que mal puede decirse que careciesen de regulación con anterioridad a la ley 1010. Pero no puede desconocerse que su expedición resulta útil, en cuanto expresa la voluntad del estado de identificar un problema laboral de interés mundial, que en algunos medios se ha propagado como una especie de virus maligno para las empresas e instituciones.

4. EL ACOSO LABORAL PRESUNTO

Adicionalmente a las definiciones del artículo 2, que resultan ser bastante comprensivas, pero que mal pueden tenerse por exclusivas, el legislador enuncia una serie de situaciones respecto de las cuales presume que se presenta acoso laboral, valga decir, que debe entenderse por las autoridades o personas que hayan de juzgar o evaluar los respectivos casos que, salvo prueba en contrario, ante su ocurrencia y debida comprobación es concluyente el acoso. Así, el artículo 7, define en forma muy específica 14 modalidades de comportamientos⁵, con la aclaración de que pueden presentarse

⁵ 1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

2. 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;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. 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;
10. 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;
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

conductas diferentes que según sus circunstancias sea dable calificar como acoso, solo que en esa hipótesis no cabe que se presuman como tales de forma que resulta más exigente la carga de la prueba en cabeza del denunciante.

5. CONDUCTAS NO CONSTITUTIVAS DE ACOSO

No hay que perder de vista que los trabajadores en general, debido a su cargo, tienen obligaciones y compromisos que pueden ser exigidos incluso con firmeza, de modo que el respeto a las personas no supone laxitud en la exigencia de la calidad y el rendimiento requeridos. Tampoco deben olvidarse las costumbres y la idiosincrasia de las personas y los ambientes sociales y culturales, en el sentido de que por ejemplo frente a cierto tipo de sujetos habituados a un trato rudo o poco afable, puede resultar irrisorio o anacrónico un comportamiento distinto.

La ley 1010 en el artículo 8 define algunas especies de conductas que no pueden ser calificadas de acoso. Son diez hipótesis⁶ que, en general, aluden a la exigencia

-
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
 13. 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;
 14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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

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

3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

equilibrada de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones y el ejercicio normal de la potestad de subordinación.

En otras palabras, la reglamentación de acoso no puede ser llevada al extremo de que se dificulte el ejercicio de diferentes potestades patronales, en desarrollo de la facultad de subordinación. En efecto, en los sectores privado y público, los empleados y servidores en general están obligados a cumplir cabalmente con sus obligaciones laborales de hacer y no hacer (prohibiciones).

Así, el propio empleador o sus representantes o el nominador, sus delegados o los superiores jerárquicos, tienen el derecho y, en algunos casos y en particular en el sector público, el deber de velar porque los empleados subalternos o dependientes desarrollen sus compromisos laborales, de manera que las exigencias que a este propósito se emitan

-
4. 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;
 5. 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;
 6. 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.
 7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
 8. 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.
 9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
 10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

en términos adecuados, oportunos y proporcionados, mal pueden tacharse como forma de acoso. Por ejemplo, si un trabajador es renuente a cumplir sus deberes, el empleador, su representante o el superior, tendrán el derecho o incluso el compromiso de persistir en la exigencia, la cual puede expresarse en términos lo suficientemente firmes (firmeza cuyo grado dependerá de la idiosincrasia de los destinatarios), pero sin afectar la dignidad de la persona involucrada, o, si es el caso, es legítimo acudir a mecanismos de desvinculación, despido o disciplinarios. No debe perderse de vista, que las conductas de acoso fundamentalmente son ilegítimas, arbitrarias, excesivas o injustificadas.

6. LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

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

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

Esto supondría:

- *reconocer su responsabilidad general de asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, y la supresión de todo riesgo previsible de violencia en el lugar de trabajo, según la legislación nacional y la práctica.*
- *crear un clima de rechazo de la violencia en sus Organizaciones*

- *evaluar habitualmente la incidencia de la violencia laboral y los factores que favorecen la violencia en el trabajo o la generan*
- *elaborar políticas y planes para combatir la violencia en el lugar de trabajo y establecer los necesarios mecanismos de vigilancia y una gama de sanciones*
- *consultar con los representantes de los trabajadores acerca de la preparación de esas políticas y planes y sobre cómo aplicarlos*
- *introducir todas las medidas y procedimientos, preventivos y de protección, que sean necesarios para reducir y suprimir los riesgos de violencia laboral*
- *encargar a los directivos de todos los niveles la responsabilidad de aplicar políticas y procedimientos de lucha contra la violencia laboral*
- *dar una adecuada información, instrucción y formación en lo referente a la violencia en el trabajo*
- *prestar asistencia de corto, medio y largo plazo, incluida la asistencia jurídica, a todos los afectados por la violencia en el trabajo, según sea necesario*
- *dar una especial consideración a los riesgos concretos a que se enfrenta cada una de las categorías de trabajadores de atención de salud (servicio judicial en nuestro caso), y a los riesgos que presentan ciertos entornos de trabajo en ese sector*
- *procurar que, en los acuerdos nacionales, sectoriales y de empresas, se incluyan disposiciones encaminadas a reducir y suprimir la violencia laboral*
- *fomentar activamente la conciencia de los riesgos y de las consecuencias destructoras de la violencia laboral*
- *facilitar sistemas adecuados de información*
- *establecer mecanismos de acopio de datos e información en el sector de la violencia laboral.*

El Acuerdo 4437 de 2008 en su artículo 4 de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, plantea como mecanismos de prevención para la Rama Judicial la Capacitación y la Sensibilización. Así, en torno al primer aspecto se definió que la Escuela Judicial contemplara dentro del plan nacional anual de capacitación, módulos

encaminados a la divulgación de la ley 1010, a su razón de ser y a la problemática que regula, con énfasis en la definición práctica de las conductas que puedan constituir acoso laboral, así como en la clarificación de procedimientos y sanciones previstos en la ley.

Con referencia a la sensibilización se propuso que con la colaboración de la Aseguradora de Riesgos Profesionales se desarrollaran distintos tipos de programas dirigidos al personal de la Rama y tendientes a la toma de conciencia sobre el acoso laboral, las causas y las consecuencias del mismo.

Además, siempre se ha recalcado por la Sala Administrativa, que en las distintas actividades de capacitación y sensibilización, el referido acuerdo sea objeto de examen por los participantes, a fin de mejorarlo como instrumento reglamentario central del desarrollo de las políticas tendientes a la erradicación del acoso laboral en la Rama Judicial.

6.1. MEDIDAS CORRECTIVAS

Como medidas correctivas, la ley 1010, artículo 9, dispone que en los reglamentos de trabajo o en normas análogas en el sector público, se establezca un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que se presenten. Este trámite supone también el establecimiento de un órgano bipartito, esto es, con representación del empleador y de los trabajadores, ante el cual se ventilen los casos.

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

desazón. Y quizás también el agresor, sometido a éste trámite confidencial, y ante el peso de un amigable reproche comunitario, reconozca la situación y se comprometa a abandonar sus censurables prácticas.

En otro grado de medida correctiva de tipo administrativo, la ley 1010 prevé que la víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo, 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 mediante escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. El funcionario que reciba la denuncia, previa audiencia de la parte denunciada, conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha el referido trámite correctivo interno y, si es el caso, al advertirse por ejemplo que el problema puede ser colectivo, programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones dentro de la empresa. El precepto legal no otorga expresamente facultades de conciliador al funcionario pero parece natural que ello esté implícito pues como acaba de mencionarse, se prevé una audiencia con el denunciado, de forma que dependerá del resultado de dicha audiencia y del examen de la situación en concreto que se efectúe la conminación al empleador.

Otra alternativa de quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral, establecida en el citado artículo 9, es la de solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación.

En la Rama Judicial, el acuerdo 4437, en su artículo 5, vinculó los comités seccionales paritarios de salud ocupacional, para que funcionaran como comités de conciliación, lo cual tiene como fundamento el hecho de que el acoso laboral es, entre otras cosas, un problema de salud ocupacional, pues, desde este enfoque, es una situación que se genera en el ambiente de trabajo, en el seno de las empresas e instituciones, que puede generar consecuencias adversas en la salud individual de los empleados y servidores judiciales en general. Adicionalmente los denominados COPASOS, dada su composición, son lo

suficientemente representativos y sus integrantes deben presumirse conocedores del clima laboral en las regiones, en atención a las funciones que tienen a su cargo, como por ejemplo, la de *"visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por los servidores públicos en cada área o sección de la entidad e informar a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y de los Consejos Seccionales sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control"*.

6.2. MEDIDAS SANCIONATORIAS

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

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

Así mismo, la ley prevé que el sujeto activo o el empleador que tolere el acoso, deben ser sancionados con multa de dos a diez salarios mínimos legales mensuales que se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor. Se contempla también que el empleador negligente o tolerante frente a las disposiciones sobre acoso, asuma el costo de *el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral* en concurrencia con la respectiva entidad de seguridad social responsable y sin perjuicio

de las obligaciones de éstas y de sus facultades de exigir de los empleadores el cumplimiento de sus cargas y compromisos.

En cuanto a la autoridad competente para imponer las sanciones el artículo 12 de la ley define que *corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares. Y cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.* En este último caso el procedimiento sancionatorio se adelantará conforme a las normas del Código Disciplinario Único, por la respectiva autoridad disciplinaria. Al paso que en el campo particular debe seguirse ante el juez laboral mediante un procedimiento especial establecido por la propia ley, excluyéndose así el ordinario. Dicho procedimiento esquemáticamente puede describirse así:

- a. Demanda (solicitud), que deberá reunir los requisitos previstos por el artículo 25 del CPL
- b. Dentro de los 5 días siguientes a la demanda, notificación personal al acusado y al empleador y citación a audiencia **privada** a celebrarse dentro de los 30 días siguientes a la notificación.
- c. Posibilidad de practicar pruebas antes de la audiencia en diligencias especiales.
- d. Audiencia privada para la práctica de pruebas (solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos) y sentenciar
- f. Apelación y decisión de plano del recurso dentro de los 30 días siguientes.

Frente a ésta atribución de competencias y procedimientos se observa que hubiese sido más acorde asignarlos en función del acusado, cuya conducta va a ser juzgada, y no en

relación con la víctima o acusador. De otra parte no quedó bien definido el competente para imponer las sanciones de multa y pago parcial de los costos de salud, cuando se trate de juzgar la responsabilidad de las personas jurídicas o entidades estatales, por ejemplo en el evento de que, aparte de los compromisos individuales de los correspondientes funcionarios, hayan asumido actitudes indicativas de tolerancia. Es que no parece adecuado suponer, sin norma expresa que así lo disponga, que las autoridades que deben juzgar el comportamiento disciplinario de determinadas personas, queden habilitadas también para sancionar instituciones y entidades públicas como tales.

También es interesante realizar el ejercicio de definir cuáles serían las pretensiones en la demanda ante el juez del trabajo, pues ello no se deduce muy claramente de la ley. En efecto la sanción relativa a la terminación del vínculo pareciera, en principio, ser del resorte del trabajador afectado o del empleador respectivo, de modo que lo que se debatiría ante el juez sería la imposición de una multa y el posible pago a una entidad de seguridad social. Ejemplo, si se trata de un trabajador particular que acusa a otro de la misma empresa por acoso, quizás podría reclamar que se declare la existencia del mismo y que como consecuencia de ello el respectivo empleador podría despedirlo con justa causa y la cancelación de la multa de 2 a 10 salarios mínimos a favor del Consejo de la Judicatura. Aunque no se contempla, como fuera lo lógico, la posibilidad de sancionarlo con una indemnización de perjuicios a favor del afectado, es razonable suponer que ella pueda reclamarse mediante el proceso especial sancionatorio. Podría también darse, por ejemplo, la reclamación frente al empleador persona natural en la que se solicitaría la declaración del hecho, la imposición de la multa y la indemnización por despido indirecto si el trabajador se retiró o manifiesta su intención de retirarse, como consecuencia del acoso.

7. GARANTIA Y OTRAS CONSECUENCIAS FRENTE A LAS RECLAMACIONES SOBRE ACOSO

En la ley 1010 el legislador estableció una garantía tendiente a proteger a las víctimas de acoso que acuden a los mecanismos establecidos en la norma a fin de que se corrija o que sea sancionado e incluso a los testigos que contribuyan a esclarecer los respectivos hechos. Fundamentalmente se trata de una especie de fuero de estabilidad que adquiere la víctima o el testigo, pues con arreglo al artículo 11 carecerá de efectos el despido o la destitución que se produzca dentro de los seis meses siguientes a la formulación de la queja o la reclamación, siempre y cuando quede comprobada la situación de acoso ante la autoridad competente.

Debe entenderse, no obstante, que las desvinculaciones ajenas a los hechos del acoso son eficaces y es así como el parágrafo del artículo 11, exceptúa del amparo los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social y las destituciones proferidas por las autoridades disciplinarias.

De otra parte, en el artículo 13 la ley contempla un castigo con multa de entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales al quejoso temerario, valga decir aquel que formule una denuncia que carezca de todo fundamento fáctico razonable. Tal sanción la impondrá el juez laboral o la autoridad disciplinaria respectiva en el sector público.

8. COMENTARIOS FINALES.

Este documento se justifica y se enmarca dentro de las tareas de capacitación y sensibilización y, como tal, simplemente busca contribuir al objetivo de la información. Puede decirse por ello que no es un documento acabado o definitivo, sino que habrá de reelaborarse y replantearse como consecuencia de las distintas actividades colectivas que se vayan realizando y de la reflexión permanente sobre un tema que ha generado muy diversos análisis y día por día continuará haciéndolo.

Nota: Para la socialización de este documento requiere la consulta de la Ley 1010 de 2006 y del Acuerdo N° 4437 de 2008.