

**PROPUESTA DE UNA CARTILLA PEDAGÓGICA SOBRE ACOSO LABORAL**

MARINELA ARBELÁEZ NIETO

UNIVERSIDAD DE MEDELLIN  
ESPECIALIZACION EN GESTION DEL TALENTO HUMANO  
COHORTE 32  
MEDELLÍN  
2013

# **PROPUESTA DE UNA CARTILLA PEDAGÓGICA SOBRE ACOSO LABORAL**

**MARINELA ARBELAEZ NIETO**  
C.C. 43.620.418

Trabajo de Grado como requisito para optar al Título de  
Especialización en Gestión del Talento Humano y la Productividad

Asesora Metodológica:  
**MARÍA DEL CARMEN SANDINO RESTREPO**  
Socióloga, Magíster en Sociología de la Educación

Asesor Temático:  
**VÍCTOR MONSALVE MANCO**  
Comunicador y relacionista corporativo,  
Especialista en Alta Gerencia

**UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN**  
**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**COHORTE 32**  
**MEDELLÍN**  
**2013**

## CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
GLOSARIO	8
INTRODUCCIÓN	15
1. REFERENTE TEORICO	16
1.1 EL MALTRATO Y LAS LEYES	16
1.2 LAS RELACIONES SOCIALES Y EL <i>MOBBING</i>	17
1.3 SALUD OCUPACIONAL	18
1.4 LA NORMA Y SUS RETOS	19
1.5 COMO SOCIALIZAR LA NORMA	20
1.5.1 Sentencia C-282 de 2007	21
1.5.2 Sentencia C-738/06	24
5.1.3 Sentencia C-780/07	28
2. PROPUESTA PARA EL DISEÑO DE UNA CARTILLA PEDAGOGICA SOBRE ACOSO LABORAL	36
2.1 RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DE UNA ENCUESTA PARA DETERMINAR LAS MODALIDADES DE ACOSO LABORAL EN UNA EMPRESA	36
2.1.1 Objetivo	36
2.1.2 Población objetivo	36
2.1.3 Tipo de vinculación	36
2.2 ENCUESTA	37
2.2.1 Objetivo	37
2.2.2 Aplicación	37
2.3 RESULTADOS OBTENIDOS	37
2.3.1 Género de los Encuestados	37
2.3.2 Rango de Edades	38

2.3.3 Nivel Jerárquico	39
2.3.4 Tipo de Acoso Laboral	40
2.3.5 ¿Sabe si caduca el reclamo?	41
2.3.6 Conocimiento de la Ley 1010 de 2006	42
3. PROPUESTA PARA EL DISEÑO DE UNA CARTILLA PEDAGOGICA SOBRE ACOSO LABORAL	44
3.1 DISEÑO DE LA CARTILLA	44
3.1.1 Objetivo	44
3.1.2 Contenido	44
3.2 PRODUCCIÓN	44
3.2.1 Márgenes y columnas	44
3.2.2 Tipografías	45
3.2.3 Títulos y subtítulos	46
3.2.4 El proceso de la tricromía	46
3.2.5 Ilustraciones y fotografías	47
4. CONCLUSIONES	48
5. RECOMENDACIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	50
CIBERGRAFÍA	51

## LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Genero de los Encuestados	38
Gráfico 2. Rango de Edades	39
Gráfico 3. Nivel Jerárquico	40
Gráfico 4. Tipo de Acoso Laboral	41
Gráfico 5. ¿Sabe si Caduca El Reclamo?	42
Gráfico 6. Conocimiento de la Ley 1010 de 2006	43

**TÍTULO**

PROPUESTA DE UNA CARTILLA PEDAGÓGICA SOBRE ACOSO LABORAL

**TÍTULO**

MARINELA ARBELAEZ NIETO

C.C. 43.620.418

**TÍTULO QUE SE OTORGA**

Especialización en Gestión del Talento Humano y la Productividad

**ASESORES****Asesora Metodológica:**

MARÍA DEL CARMEN SANDINO RESTREPO

Socióloga, Magíster en Sociología de la Educación

**Asesor Temático:**

VÍCTOR MONSALVE MANCO

Comunicador y relacionista corporativo,

Especialista en Alta Gerencia

UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN

ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

COHORTE 32

MEDELLÍN

2013

## RESUMEN

Este trabajo sobre acoso laboral ha tenido una motivación especial de la experiencia vivida en las distintas empresas por donde se ha tenido la oportunidad de prestar los servicios profesionales como empleada, como se está contando, el interés por un tema de acoso laboral tiene mucho de temores, maltrato, denuncias, comentarios de pasillo y una gran pasividad por parte de las autoridades, un gran desconocimiento de que hacer de quien lo sufre y una ausencia casi absoluta de trabajos desde la academia por informar, preguntar, opinar, enseñar y comunicar de una manera simple y entretenida una norma que la mayoría de los funcionarios desconoce y por lo tanto no la aplica.

Una cartilla con los dibujos imaginativos de maltrato, acoso, discriminación, intimidación, sinonimias que llevan a los empleados a pensar que alguna vez en la vida laboral todos los empleados han sufrido alguna patología del nocivo acoso, que de cierta manera han participado como sujetos víctimas de algún jefe o algún compañero evidencia la necesidad de mirar el tema con fines de recoger más información sobre la presencia de este fantasma que ronda en las empresas.

Para finalizar este resumen la ley 1010 de 2006 está claramente expuesta, en todo su matiz normativo, que es acoso, que no es maltrato, su caducidad por así decirlo instantánea, para el tiempo de un delito 6 meses es poco, por eso esta contribución al mundo empresarial se basa en las razones de interrelaciones de los seres humanos en su dimensión más compleja, la convivencia en un mismo espacio, la empresa.

## **ABSTRACT**

This work on bullying has had a special motivation from the experience in different companies where it has had the opportunity to provide professional services as an employee , as is being told , interest in an issue of workplace bullying has a lot of fears , abuse, complaints, comments hallway and a passivity on the part of the authorities, a lack of understanding that make the sufferer and an almost complete absence from the academy works to inform , question, comment , teaching and communicating a simple and entertaining a standard that most unknown officials and therefore not applicable.

A Primer with imaginative drawings of abuse, harassment, discrimination , intimidation , synonyms that lead employees to think that sometime in working life all employees have suffered harassment harmful pathology , which in some way victims have participated as subjects of a boss or a colleague demonstrates the need to look at the issue in order to gather more information about the presence of this ghost that haunts in companies.

To end this summary 1010 2006 law is clearly exposed in all its nuance normative , that is harassment , which is not abuse, so to speak expiration instant , by the time a crime is just six months , so this contribution the business world is based on reasons of interrelationships of human beings in its most complex , living together in the same space , the company .



## GLOSARIO

**ACOSO:** (Textual y contextualmente en la norma) maltrato, arbitrariedad, diferenciación, menosprecio, discriminación, perjuicio, inequidad, brusquedad, imposición, burla, desproporción, injuria, intimidación, sometimiento.

**AMENAZA:** Dar a entender con actos o palabras que quiere hacer algún mal a otro.

**AUTOR:** Persona que es causa de algo. En el derecho penal, persona que comete el delito, o fuerza o induce directamente a otros a ejecutarlo, o coopera a la ejecución por un acto sin el cual no se habría ejecutado.

**CADUCIDAD:** Es una figura mediante la cual, ante la existencia de una situación donde el sujeto tiene potestad de ejercer un acto que tendrá efectos jurídicos, no lo hace dentro de un lapso perentorio y pierde el derecho a entablar la acción correspondiente.

**CLAUSULAS:** Apartado de ciertos documentos, como un contrato, testamento o una norma.

**CONFIDENCIAL:** Es la propiedad de la información, por la que se garantiza que esta accesible únicamente a personal autorizado a acceder a dicha información.

**CONDICION:** Requisito, situación o circunstancia que es necesaria o se exige para que sea posible una cosa.

**CONDUCTA:** Está relacionada a la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida. Esto quiere decir que el término puede emplearse como sinónimo de comportamiento, ya que se refiere a las

acciones que desarrolla un sujeto frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno.

**CONMINAR:** Amenazar, intimidar. Exigir una autoridad el cumplimiento de una obligación bajo amenaza de castigo.

**CONSTITUCIONAL:** Es la norma suprema, escrita o no, de un Estado de derecho soberano u organización, establecida o aceptada para regirlo.

**CONTRATO:** Es un acuerdo de voluntades, verbal o escrito, manifestado en común entre dos o más personas con capacidad (partes del contrato), que se obligan en virtud del mismo, regulando sus relaciones relativas a una determinada finalidad o cosa, y a cuyo cumplimiento pueden compelerse de una manera recíproca, si el contrato es bilateral, o compelerse una parte a la otra, el contrato es unilateral.

**CONVENCIONALES:** Que se acepta por acuerdo entre personas, empresas, Instituciones o países.

**DENUNCIA:** Es un documento en que se da noticia a la autoridad competente de la comisión de un delito o de una falta.

**DEROGA:** En derecho, al procedimiento a través del cual se deja sin validez a una disposición normativa, ya sea de rango de ley o inferior. La derogación es, por tanto, la acción contraria a la promulgación.

**DESEMPEÑO:** Concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado periodo. El desempeño de una persona se conforma por la sumatoria de conocimientos (integrados por competencias).

**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.

**DIGNIDAD:** Deriva del adjetivo latino “digno” y se traduce por valioso. Hace referencia al valor inherente al ser humano en cuanto ser racional, dotado de libertad y poder creador, pues las personas pueden modelar y mejorar sus vidas mediante la toma de decisiones y el ejercicio de su libertad.

**DISCRIMINACION:** Es un acto de separación de una persona o un grupo de personas a partir de criterios determinados. Creerse superior a otra persona y así, maltratada física y/o mentalmente causando efectos negativos en la otra persona.

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

**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.

**ESTADO:** Es un concepto político que se refiere a una forma de organización social, económica, política soberana y coercitiva, formada por un conjunto de instituciones no voluntarias que tiene el poder de regular la vida nacional en un territorio determinado.

**ESTIPULACIONES:** Hacer contrato verbal, contratar [una cosa] por medio de estipulaciones.

**GARANTIA:** es un negocio jurídico mediante el cual se pretende dotar de una mayor seguridad al cumplimiento de una obligación o pago de una deuda.

**INEQUIDAD LABORAL:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

**INJURIA:** En sentido muy amplio, todo lo contrario a derecho, o como decía Viada y Villaseca que injuria es todo lo que es contra razón y justicia.

**JERARQUIA:** es el criterio que permite establecer un orden de superioridad o de subordinación entre personas, instituciones o conceptos.

**JUSTICIA:** Es la concepción que dada época y civilización tiene acerca del sentido de sus normas jurídicas.

**LEY:** Es una norma jurídica dictada por el legislador, es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia.

**LIBERTAD:** es la capacidad que tienen el ser humano de poder obrar según su propia voluntad, a lo largo de su vida. Por lo que es responsable de sus actos.

**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.

**MULTA:** Es la sanción administrativa o penal consistente en un pago en dinero, a veces expresado como días de multa (cuando su pago redime la reclusión por el número correspondiente a días).

**NORMA:** Son un conjunto de reglas o pautas a las que se ajustan las conductas o normas sociales que constituyen un orden de valores orientativos que se ve para regular y definir el desarrollo de comportamientos comunes a los que otorga cierto grado de legitimidad y consentimiento.

**OBJETIVIDAD:** Es la cualidad de lo objetivo, de tal forma que es perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

**OCURRENCIA:** Idea inesperada y repentina, Frecuencia de uso de una palabra o construcción sintáctica.

**OSTENCIBLE:** Que puede manifestar o mostrarse.

**PEDAGOGIA:** Es la ciencia que tiene como objeto de estudio a la educación

**PERSECUCION LABORAL:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

**PRERROGATIVAS:** Privilegio, gracia o exención que se concede a alguien por su situación o cargo, facultad que tiene una autoridad o alguno de los poderes supremo del estado.

**PREVENCION:** (positiva o negativa) y prevención especial (positiva y negativa), los objetivos básicos de las sanciones en derecho.

**PRIVADA:** Que no pertenece a la administración.

**PROCESO:** Conjunto de actuaciones que realiza un tribunal de justicia en procedimiento judicial.

**PROFERIR:** Conjugar, pronunciar o decir palabras a una persona o sonidos, especialmente cuando son violentos.

**PROMULGACION:** promulgación oficial de una ley u otra disposición

**QUEJA:** muestra de disconformidad, oposición o protesta por alguna cosa

**REGLAMENTO:** Conjunto de normas reglas, o leyes creadas por una autoridad para regir una autoridad

**SANCION:** Pena que la ley establece para el que no la cumple

**SUBORDINACION:** Dependencia de una persona o una cosa respecto a otra o de otras, por las que está regida o a las que está sometida: en el trabajo hay siempre una subordinación de los empleados respecto a su jefe.

**SUJETO:** Que depende de otra persona o cosa, o está expuesto o sometido a lo que se indica.

**TEMERIDAD:** Acción temeraria, Juicio temerario

**TOLERANCIA:** Saber respetar las personas en su entorno, en su forma de pensar, de ver las cosas, y es también saber discernir en forma cordial en lo que uno no está de acuerdo.

## INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales ha sido un tema que se viene tratando desde el siglo XVIII cuando estuvo latente para la historia de la humanidad la revolución industrial, entendiéndose para este trabajo que para darse esta relación se requiere que existan condiciones como: La unidad de producción, el empleador y el empleado. Esto no es ningún invento ya que el Código Sustantivo del Trabajo regula en forma clara los contextos donde esto ocurre, por eso al remitirse al acoso laboral es inequívoca esta relación.

La posición del trabajador, empleado, subalterno, operario, funcionario o como se le quiera llamar con respecto al empleador, patrono, jefe, o empresario se asume en todos los enunciados como desventajosa, in equitativa, uno tiene el capital, el poder, el mando y el otro tiene la necesidad de trabajo. Esta situación de desigualdad se ha prestado para cometer injusticias, abusos, maltrato, agresiones, vejámenes, discriminación, ofensas y uso excesivo de autoridad por mencionar solo unos aspectos del delicado asunto.

En todas las empresas existe el riesgo que ocurra maltrato, esto no significa que se presenta, sin embargo en todos los departamentos de Recursos Humanos se da la preocupación de ocurrencia de acoso laboral, ya que no solo es por parte del jefe a subordinado sino que también se puede presentar entre compañeros de trabajo con igual nivel jerárquico, de hombre a mujeres, de mujeres a jefes, de personas de otras dependencias, en fin el comportamiento humano es imprevisible y las variables de este tema pueden ser infinitas e inverosímiles.

Al abordar el tema del talento humano producto de la relación laboral es de vital importancia dedicar tiempo a la profundización del tema, como una temática vigente que ha tenido, tiene y tendrá aplicación en cualquier parte donde exista una empresa, un trabajador y un empresario.



## 1. REFERENTE TEORICO

### 1.1 EL MALTRATO Y LAS LEYES

Desde que se promulgaron los derechos del hombre, en la revolución francesa se hizo mundialmente conocido el texto que los trató, para nuestro país el caudillo Antonio Nariño replicó el texto brillantemente y por su lucha los convirtió en una de sus banderas filosóficas, sin embargo este texto no es de historia, solo se quiere mostrar que desde la ley universal más antigua se ha defendido la dignidad del hombre como un derecho inalienable, un derecho que se ha vuelto aplicable a todas las constituciones de los países, a todas las Normas Comerciales, a las Normas Civiles, a las Normas Penales, a las Normas Administrativas, etc. su carácter universal de por sí hace que sea tenida en cuenta por obligación. He ahí la tendencia de obedecer a las NIT: Normas Internacionales del Trabajo.

A otra escala no menos importante está la Constitución Política de Colombia, para muchos el derecho al trabajo es un derecho de tercera generación, pero como se trata del maltrato laboral, el acoso se da es entre individuos y los derechos individuales son derechos de primera generación, son derechos tutelables, el planteamiento internacional que para muchos es un sofisma que lleva a la impunidad de su violación, al tenerse en cuenta en la Carta Magna se hace sustantivo al admitir que es la persona maltratada digna de la protección con el fundamento individual, igualmente no se puede tomar que el maltrato lo causa una empresa, las unidades económicas no acosan, son sus directivos, sus funcionarios, los jefes o los subalterno y ese delito recae con todo el peso de la ley sobre un individuo no sobre una institución.

Es tal el avance en normas laborales en este país que el objeto de este trabajo es mostrar que va mucho más allá de lo internacional y de la Constitución. La Ley 1010 del año 2006 tiene la exclusividad de estandarizar los conceptos de acoso,

maltrato, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección como las manifestaciones expresamente determinadas como delito, sobra en este acápite traer todos los sinónimos con los que la ley tipifica las conductas del acoso.

Al leer la ley 1010 del año 2006 no es atrevido aseverar que el gobierno fijó la estandarización del comportamiento en las relaciones de trabajo, en las vivencias donde existen contratos de trabajo, entre el nivel jerárquico y sus dirigidos, asumiendo que la mayoría de casos de acoso gran porcentaje por no decir casi todos los casos se presentan de jefe a trabajador.

“El trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la hora y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente de la empresa” así esta taxativamente en la Ley 1010 del año 2006, solo resta que los mismos empleados de todas las unidades económicas crean en ello y hagan valer sus derechos. Solo en este caso no se le dará gusto a los pesimistas que vociferan que en este país abundan las normas, pero escasea quien las cumpla.

## **1.2 LAS RELACIONES SOCIALES Y EL *MOBBING***

La palabra *mobbing* no es una ola, una moda o una tendencia, no se expone aquí tampoco como algo novedoso, el maltrato laboral es un problema presente en todos los países del mundo, a todas las escalas laborales, su afectación al interior de las empresas puede tornarse en extremo conflictivas. El clima organizacional se afecta con mucha facilidad. ¿Pero qué es el clima organizacional en una institución? Es un termómetro fundamental el cual mide el equilibrio de todas las relaciones personales y ambientales de la empresa. Visto menos románticamente, mas objetivo es una de las causales de desorden de tipo social dentro de la empresa.

El *mobbing* se ha tornado tan importante que sus estudiosos han medido las consecuencias del maltrato hasta la familia, al desempeño social de trabajador como parte importante un conglomerado, como actor social, se determina el individuo antes de entrar a su labor y cuando sale de su trabajo. Lo que pasa con esa persona, como actúa ese ser humano, en los vehículos, en su casa, en los establecimientos, con su esposa, con sus hijos, con sus amigos. Hasta donde se ven afectados los que lo rodean, las instituciones a las cuales pertenece, sus actividades deportivas, familiares, sociales, individuales, su dimensión laboral de individuo maltratado obligatoriamente afecta su dimensión personal social, de salubridad.

No es gratuita la atención que se le presta al *mobbing* este tema en otras latitudes, y el nombre se asocia a la problemática académica *bullyng*, sin embargo aunque es en espacios muy distintos, sus consecuencias son tan desastrosas para las víctimas, solo que la diferencia es ante todo la etapa vital donde se presenta, una en las escuelas y colegios y el otro en el trabajo. Estas situaciones pueden ofrecer al lector unos de los aspectos más complejos de las ciencias sociales. El papel de un individuo víctima de maltrato venga de donde venga es el mismo. Sin embargo el acoso es uno de los complejos porque el trabajador pasa más tiempo en su labor que en cualquier otro lugar.

### **1.3 SALUD OCUPACIONAL**

Al interior de las empresas existen dependencias cuya función primordial es velar por bienestar del individuo en función de su desempeño, la protección, el ambiente laboral, los recursos físicos, los riesgos ergonómicos, químicos, posturales, sanitarios, ambientales, psicológicos, auditivos, entre otros son obligación del empleador, afiliarlo a una ARL aseguradora de Riesgos Laborales antes ARP, dan parte de tranquilidad a los funcionarios de cualquier entidad.

Esas oficinas también tienen la obligación de vigilar o mejor mantener en constante observación al personal que está en riesgo de ser maltratado por personajes cuyo comportamiento histórico por su jerarquía abusivo, predominante, irrespetuoso entre otras conductas. Los indicadores que deben aplicar a los funcionarios tienen sustento en los manuales de salud ocupacional y en algún momento ya se tocó en los antecedentes del anteproyecto y vale la pena mencionarlos sin temor a ser repetitivos: Síntomas depresivos, estrés, baja autoestima, alteraciones del sueño, ansiedad, irritabilidad, agresividad, conductas de evitación, dificultades de concentración, baja productividad, absentismo, bajas laborales, aumento de rotación, y sin extenderse más en el tema ocupacional, estos aspectos son suficientes para preocuparse una institución ante semejante flagelo.

Parte de la solución la tienen las oficinas de salud ocupacional, son ellas las que conforman los comités bipartitos encargadas y responsables de dirimir los conflictos de acoso, son ellas las obligadas a asesorar a los maltratados de acudir a otras instancias si no pueden conciliar, ellas deben adelantar las acciones o asesorar al funcionarios a proceder a denunciar, las conductas de acoso. Finalmente las oficinas de salud ocupacional deben hacer seguimiento para que los funcionarios víctimas tengan un tratamiento posterior acorde a la problemática, así el trabajador tiene la garantía de volver a su función plena de derechos y tranquilidad.

#### **1.4 LA NORMA Y SUS RETOS**

Puede parecer un cuento de nunca acabar, crear una norma con un potencial tan alto de afectación es de por sí ya un reto institucional refiriéndose al Estado, pero su aplicación es mínima por desconocimiento, en algunas empresas es simplemente inaplicable ante la premisa que es mejor estar maltratado con trabajo que desempleado, en otros espacios la educación de ciertos oficios es de absoluta

manipulación y se ha descubierto que el maltrato tiene tantas variables como tipo de personas existe. El reto debería ser ni un solo trabajador maltratado, pero es tan utópico como pretender que no haya ningún atraco, ningún hurto, ningún homicidio, ningún peculado...Pero se puede llegar a campañas como la de las mujeres y las instituciones para evitar el abuso por genero, las propagandas anti cigarrillo, uso del preservativo, esto tiene mucho de la lógica social, hay que dar a conocer con urgencia los derechos del trabajador como se divulga los derechos de la mujer, de los niños. La persona que trabaja bajo presión es un sujeto social que requiere de intervención inmediata.

### **1.5 COMO SOCIALIZAR LA NORMA**

Desde tiempos inmemoriales lo pictográfico ha dado resultado, el ser humano vive y convive a través de colores, dibujos, gráficos, modas, texturas, ideogramas, la historia no ha estado alejada de las letras, el arte, las cartillas, los plegables, la prensa, los libro, no ha pasado de moda en las instituciones boletines y aunque del papel se ha pasado a los medios electrónicos, y otros formatos, siguen siendo válidas las herramientas que se mencionaron.

El diseño de una cartilla, folleto, plegable, revista sigue siendo el medio más expedito y funcional para dar a conocer a los trabajadores de una empresa que poseen acceso a portales institucionales, correo electrónico, intranet, pagina web, oficinas de sistemas, de comunicaciones, boletines institucionales, boletines sindicales, periódico nacional, prensa hablada, prensa escrita, eventos institucionales. Todos estos son campos que pueden aprovecharse cuando se tenga algo sustantivo, el contenido de la norma y alguna casuística se puede dar de manera sencilla didáctica, divertida, colorida y clara a los funcionarios de una institución. Esto resumido sin necesidad de plasmar nuevamente el objetivo general en este.

### 1.5.1 Sentencia C-282 de 2007

Demanda de inconstitucionalidad contra 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 “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.”

Actores: Adriana Lucía Arismendy y Jonathan Carvajal Sierra.

Magistrado Ponente:

Dr. ÁLVARO TAFUR GALVIS

La demanda plantea dos cargos:

El primero, contra la expresión “**reglamento de trabajo**” contenida en el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 (numeral 1º y párrafo 1º), pues a juicio de los actores restringe el ámbito de la ley a las empresas que cuentan con él y la hace inaplicable a las que no deben tenerlo (especialmente entidades públicas y fuerzas militares) y a las que han incumplido su deber legal de expedirlo.

El segundo, contra la exigencia de una denuncia “**escrita**” (art. 9 numeral 2º), que según la demanda impide que las personas que no saben leer y escribir puedan denunciar conductas de acoso laboral.

La Corte observa que frente a ambos cargos tanto demandantes como Ministerio Público e intervinientes coinciden en que:

(i) La protección contra el acoso laboral debe extenderse a todo tipo de trabajadores y empleados, tanto públicos como privados, por tratarse de una garantía derivada del derecho de toda persona a un trabajo digno y justo.

(ii) Se debe salvaguardar la posibilidad de que las personas que no pueden presentar una denuncia de acoso laboral por escrito lo hagan de manera verbal,

sin perjuicio de la obligación del funcionario competente de darle dicha formalidad (elevarla a escrito), para dejar constancia de la misma, y de iniciar el trámite correspondiente.

Así mismo, 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 (parágrafo 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. Así, como señala el Ministerio Público, la Ley 1010 de 2006 no permite interpretar que en las empresas o entidades en que no existe reglamento de trabajo, aquélla sería inaplicable.

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

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.

La expresión acusada no admite la interpretación dada por los demandantes, pues ella desconoce que el legislador ha previsto la forma en que las autoridades administrativas deben actuar para garantizar la efectividad del derecho de petición de las personas que no manejan el lenguaje escrito. En esa medida, contrario a lo afirmado por los accionantes, la expresión acusada, que por regla general exige la presentación de una denuncia escrita, no impide que las personas que no saben o no pueden escribir ejerzan su derecho de denunciar conductas de acoso laboral, en su caso de manera verbal, ni mucho menos exonera a las autoridades encargadas de su recepción de darles el trámite correspondiente y de garantizar la protección de la integridad y dignidad humana de quien se ha visto afectado por las conductas señaladas en la Ley 1010 de 2006.

La Corte observa que el legislador utilizó en diferentes apartes de la Ley 1010 de 2006 un lenguaje general y amplio (no restrictivo ni excluyente), que en el contexto de cada artículo y de la ley, bien puede llegar a aplicarse al sector público o privado, o tener un sentido especial que determina su verdadero significado. Así, por ejemplo, en el artículo 1<sup>o</sup> o en los literales **i)** ó **j)** del artículo 7<sup>o</sup> (conductas que constituyen acoso laboral), la palabra “*empresa*”, que es más usual en el Código Sustantivo del Trabajo que en la regulación propia de la función pública, no conlleva la inaplicabilidad de las conductas allí descritas a los servidores públicos, pues en el contexto de los respectivos artículos, dicha expresión tiene un sentido genérico, que comprende en general a la organización pública o privada para la cual labora la persona que es objeto de una conducta de acoso laboral.



RESUELVE:

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

### **1.5.2 Sentencia C-738/06**

Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006

Actor: Franky Urrego Ortiz

Magistrado Ponente:

Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA

Bogotá, D.C., treinta (30) de agosto de dos mil seis (2006)

#### **I. ANTECEDENTES**

En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, Franky Urrego Ortiz, actuando en su calidad de ciudadano, haciendo uso de los derechos consagrados en el artículo 40, numeral 6 y 95, numeral 7, de la Constitución Política, demandó la inconstitucionalidad del artículo 14 de la Ley 1010 de 2006.

#### **II. NORMA ACUSADA**

*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."*

### III. LA DEMANDA

Según el actor, a pesar de que la autoridad competente para imponer la multa y el límite de ésta están establecidos en la ley la disposición no fija el procedimiento a seguir para la imposición de la sanción. Al ser esto así, se desconoce el debido proceso (artículo 29 C.P. y artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos), en particular en lo referente al derecho de defensa de los cuestionados por temeridad. En efecto, el sancionado no puede presentar pruebas ni controvertir las allegadas y la multa se descuenta de manera automática de su salario sin que esta decisión pueda ser impugnada.

El no establecimiento de un procedimiento desconoce, además, la jurisprudencia de la Corte Constitucional según la cual toda sanción pecuniaria debe estar precedida por la existencia de una audiencia bilateral y contradicción y no de actuaciones difusas sin definición jurídica, posición sostenida, según el demandante, en la Sentencia SU-219 de 2003.

Por otra parte, asegura el actor, se afecta el mínimo vital del demandante y su familia pues la disposición no fija un límite respecto del monto del descuento.

Por último, indica que la falta de debido proceso deriva en una afectación de la dignidad humana del afectado con la multa. Si bien la conducta puede ser reprochable, el demandante no pierde su dignidad humana, indica el actor.

#### IV. CONSIDERACIONES

En los términos indicados, para la Sala, la regulación específica del cobro de la multa por queja temeraria no consulta la realidad objeto de regulación y establece diferencias injustificadas y desproporcionadas en relación con la calidad de los sujetos y la materia objeto del procedimiento.

Lo anterior porque la Ley 1010 prescribe en su artículo 10 que la sanción por acoso laboral podrá ser cobrada mediante la 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.

La informalidad a que se somete el cobro de la multa a quien presenta una queja temeraria contrasta con la preservación de las garantías del debido proceso que se ofrecen al sancionado por acoso laboral, al permitirle someterse al proceso de 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.

El trato desigual no justificado se consolida incluso frente a la objeción de que la sanción por temeridad es inferior a la de acoso laboral y que, por tal razón, es permitido disponer un medio expedito de cobro, pues del análisis de las normas pertinentes se tiene que la sanción por temeridad puede ser en ciertos casos superior a la sanción por acoso laboral. Ciertamente, la sanción de multa por acoso laboral oscila entre 2 y 10 salarios mínimos legales mensuales, al tiempo que la multa por temeridad lo hace entre medio y 3 salario mínimos legales mensuales. Así, aunque en términos generales la multa por acoso laboral es superior a la multa por temeridad, dicha superioridad no constituye la regla, pues el monto máximo de la multa por temeridad es superior al mínimo de la multa por acoso laboral. Por tanto, en abstracto, una queja por temeridad podría ser

sancionada con mayor rigor que el acoso laboral en sí mismo considerado, circunstancia que demuestra el tratamiento desproporcionado propiciado por este sistema de cobro.

La circunstancia de que la multa por temeridad no siempre es inferior a la multa por acoso laboral, aunada al hecho de que la disposición acusada habría conferido un trato más garantista al sancionado por acoso laboral que al multado por temerario, obliga a la Corte a considerar que el método de descuento para el quejoso temerario no encuentra justificación alguna y, por el contrario, dispensa consecuencias más severas para quien incurre en la falta menor.

La drasticidad de la medida para quien temerariamente presenta una queja se evidencia, además, en el hecho de que la sanción imponible debe ser descontada directamente de su salario, mientras que al sancionado por acoso laboral puede serlo de bienes de distinta procedencia, dado que la jurisdicción coactiva permite a la autoridad ejecutante perseguir recursos patrimoniales del ejecutado que no necesariamente están vinculados con su salario.

Así las cosas, esta Corte considera que la expresión *"los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición."*, contenida en la disposición acusada, es contraria a la Constitución Política por establecer un trato diferenciado no justificado de mayor drasticidad -y, por tanto, desproporcionado-, en contra de quien ejecuta una conducta de menor gravedad que la conducta principal, que es el acoso.

Para la Corte es claro que la declaratoria de inexecutable de la expresión en comento habilita adelantar el cobro de la multa por queja temeraria mediante el mecanismo de la jurisdicción coactiva, promovida según el caso por el Ministerio Público o por el Consejo Superior de la Judicatura, en donde el sancionado tendrá

los mismos derechos y garantías de oposición que el sancionado por acoso laboral, contando siempre con la garantía adicional de inembargabilidad de los salarios en las proporciones establecidas en la ley<sup>35</sup>.

## V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

### RESUELVE

DECLARAR EXEQUIBLE el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006, por los cargos analizados en la presente sentencia, 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"* la cual será declarada INEXEQUIBLE

### 5.1.3 Sentencia C-780/07

Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 7° (parcial) 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"*

Demandantes: María Angélica Vega Naizaque y Adriana Patricia Cruz Pérez

Magistrado Ponente:

Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Bogotá, D.C., veintiséis (26) de septiembre de dos mil siete (2007).

## I. ANTECEDENTES

En ejercicio de la acción pública establecida en el artículo 241 de la Constitución Política, las ciudadanas María Angélica Vega Naizaque y Adriana Patricia Cruz

Pérez solicitaron ante esta Corporación la declaratoria de inconstitucionalidad del artículo 7° (parcial) 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”*.

## II. DISPOSICIÓN DEMANDADA

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;
- 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 2°.

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 ocurrencia en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

(...)

### III. LA DEMANDA

1.- Las demandantes solicitan a esta Corporación declarar la inexecutable de las expresiones cuestionadas del artículo 7° de la Ley 1010 de 2006, por cuanto consideran que las mismas desconocen los derechos a la igualdad (C.P., art. 13), a la intimidad personal y familiar, y al buen nombre (C.P., art. 15), a la honra (C.P., art. 21) y al trabajo en condiciones dignas y justas (C.P., art. 25). Fundamentan la presunta inconstitucionalidad de las expresiones demandadas, mediante la consignación de los argumentos que pasan a exponerse.

1.1.- En opinión de las actoras, la exigencia de que las conductas que configuran acoso laboral requieran ser desplegadas de manera pública, es abiertamente atentatoria del derecho a la igualdad, por cuanto establece una diferenciación injustificada entre las actuaciones acaecidas en privado, que serán de más frecuente ocurrencia, y aquellas que tengan lugar en público. Para ellas, la disposición establece un trato discriminatorio entre los dos tipos de víctimas, pues la



carga probatoria para quienes padecen el hostigamiento en privado se incrementa desproporcionadamente, más si se tiene en cuenta que el agresor procurará ocultar su comportamiento.

1.2.- Respecto de la contradicción del requisito de publicidad para la configuración de la conducta de acoso laboral, con el derecho a la intimidad, las ciudadanas demandantes plantean que dichas actuaciones únicamente deberían ser conocidas por la autoridad competente, pues lo contrario implica someter a la víctima al escarnio público, lo cual no se aviene al mandato que consagra la garantía del derecho a la intimidad.

#### IV. CONSIDERACIONES

Para empezar el examen concreto 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<sup>[57]</sup> 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.

La diferencia radica, de esta suerte, en que 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.

Como se observa, los derechos de los presuntos ofendidos por conductas que constituyan acoso laboral no quedan en ningún caso desprotegidos, pues quienes son hostigados en privado, cuentan con una amplia gama de medios probatorios para acreditar la ocurrencia de los hechos y mostrar, además, que los mismos configuran la conducta de acoso laboral.

Así, sólo por citar algunos ejemplos, la disposición establece que se presumirá la existencia de acoso laboral, cuando el quejoso demuestre haber sido sometido a injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo; haber sido objeto de burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir frente a terceros; haber sido atacado mediante 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; haber recibido anónimos, llamadas telefónicas y mensajes electrónicos con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio.

La exclusión de las conductas ocurridas en privado, de la presunción de acoso laboral consagrada en el artículo 7°, se justifica entonces no a partir de la consideración de que estos actos carecen de capacidad de ofender los bienes jurídicamente protegidos por la Ley, sino en la circunstancia de que los mismos si bien son igualmente lesivos de garantías fundamentales, no son igualmente evidentes ni manifiestos, por lo cual la actividad a desplegar ante el juzgador para que éste alcance la convicción de que se trata de conductas constitutivas de acoso laboral se hace más exigente, sin resultar por ello desproporcionada.

Además, como ya fue expresado, los hostigamientos que se pretendan hacer valer como conductas constitutivas de acoso laboral ocurridas en privado deben ser acreditadas, al igual que deben serlo las que han tenido lugar frente a terceros, sin que la carga argumentativa adicional que debe soportar el primero, resulte desproporcionada si se analiza a la luz de las diferencias existentes entre una y otra circunstancia frente a su potencial vulnerador de los derechos fundamentales que busca proteger la normatividad en su conjunto.

De otra parte, la mayor dificultad probatoria que objetan las ciudadanas demandantes en este caso, para quienes buscan acreditar un hecho ocurrido en privado, deriva de factores fácticos que escapan al análisis de constitucionalidad que se propone. Dicha dificultad, sin embargo, no implica en este caso la imposibilidad jurídica de probar, pues el ordenamiento contempla un conjunto de medios que pueden ser empleados en la demostración de hechos que se consideran lesivos de bienes jurídicamente protegidos.

Adicional a lo anterior, es de suma importancia destacar que la presunción de acoso laboral objeto de análisis, no implica desde ningún punto de vista el desconocimiento del derecho al debido proceso del acusado. En efecto, quien es denunciado por haber desplegado presuntamente alguna de las conductas que configuran acoso laboral aún cuando lo haya hecho de manera reiterada y pública, tiene la posibilidad, dentro del proceso, ya sea judicial o disciplinario, de controvertir las pruebas en aras de demostrar que los hechos que dieron lugar a tal proceso no ocurrieron o que, en caso de haber tenido lugar, no configuran la conducta de acoso laboral.

En suma, esta Corporación considera que el cargo formulado no está llamado a prosperar, por cuanto la presunción establecida en el artículo 7° no se erige en una carga desproporcionada para el sujeto que ha sido hostigado en privado, pues al igual que quien ha sido víctima de estas conductas de manera pública, está en el

deber de acreditar el acaecimiento de los hechos que considera configuradores de acoso laboral, con la diferencia de que debe llevar al juzgador a la convicción de que de las conductas denunciadas se desprenden las consecuencias jurídicas establecidas ante la ocurrencia de acoso laboral.

Tal presunción, tal como quedó establecido, tampoco compromete el derecho al debido proceso ni el principio de presunción de inocencia que amparan al acusado de haber desplegado la conducta, pues éste cuenta en todo momento con la posibilidad de desvirtuar los hechos, así como la consecuencia deducida a partir de los mismos.

## V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

### RESUELVE:

Declarar EXEQUIBLE, por el cargo estudiado, el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006.

## **2. PROPUESTA PARA EL DISEÑO DE UNA CARTILLA PEDAGOGICA SOBRE ACOSO LABORAL**

### **2.1 RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DE UNA ENCUESTA PARA DETERMINAR LAS MODALIDADES DE ACOSO LABORAL EN UNA EMPRESA**

#### **2.1.1 Objetivo**

Demostrar que tipo de conductas de acoso laboral se encuentra en una empresa Estatal del orden nacional y la afectación sobre una muestra aleatoria de la institución.

#### **2.1.2 Población objetivo**

Todos los funcionarios de la empresa estatal que laboran en el área administrativa y de servicios, en funciones transversales o de apoyo del edificio principal ubicado en Medellín.

#### **2.1.3 Tipo de vinculación**

Los servidores públicos vinculados a una empresa del Estado en todas sus manifestaciones legales: Contratistas, de carrera, en provisionalidad, de libre nombramiento y remoción y supernumerarios.

## **2.2 ENCUESTA**

### **2.2.1 Objetivo**

Recopilar en una población determinada con anterioridad la incidencia de algún tipo de acoso laboral del que son objeto, de modo que se justifique la implementación de la cartilla.

### **2.2.2 Aplicación**

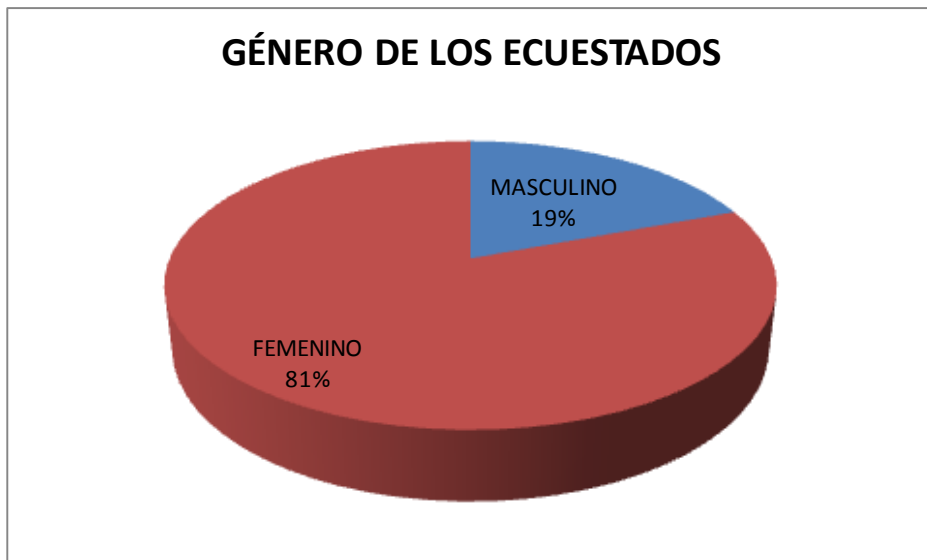
Se aplicó la encuesta con preguntas cerradas, sin identificación del encuestado y con énfasis en su género, edad, conocimiento de la norma, nivel jerárquico, conocimiento de alguna instancia donde pudiera acudir y si los funcionarios tenían claro de la caducidad del reclamo de acoso laboral en caso que fueran objeto del mismo.

## **2.3 RESULTADOS OBTENIDOS**

### **2.3.1 Género de los Encuestados**

Se aplicó una muestra aleatoria de 78 encuestas, de las cuales 63 fueron respondidas por mujeres, indicando que el 81% de la población corresponde a respuestas femeninas, esto tiene mucho que ver en la entidad la población predominante son mujeres ellas normalmente son víctimas de acoso laboral con mayor incidencia. De otra parte la poca población masculina 15 hombres para un 19% mostró menos interés en la encuesta cuando esta fue presentada de forma presencial.

**Gráfico 1. Genero de los Encuestados**



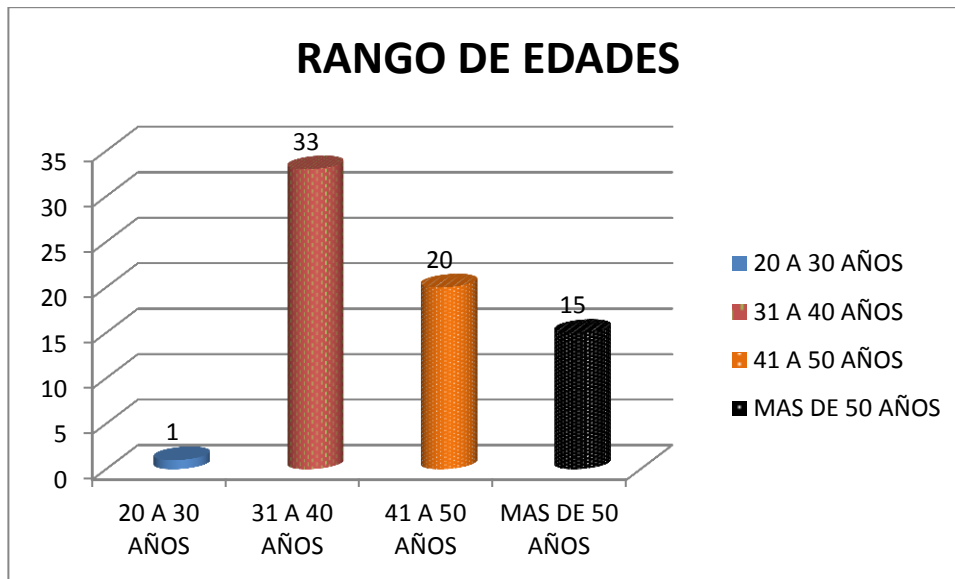
Elaborado por: Marinela Arbeláez Nieto

### **2.3.2 Rango de Edades**

La gráfica que a continuación se analiza posee la mayoría de los encuestados en el rango de edades 31 a 40 años de edad, para un porcentaje 42.31%, el rango que le sigue en importancia es 41 a 50 años de edad para un porcentaje de 37,18% y como tercer rango de más de 50 años de edad 15 personas contestaron la encuesta con un porcentaje de 19, 23%, la otra persona está entre los 20 y los 30 años, al parecer la gente mas no se interesó por dar sus puntos de vista, pero también hay una significancia importante en los rangos de edad para interpretar: La estabilidad laboral de la institución es una cualidad que sugiere que a pesar de la población expresar maltrato ha conservado sus empleos.

Esta incidencia de los rangos de edad sugiere además que en poco tiempo la institución será testigo de la salida de sus empleados por jubilación de vejez y como este postgrado es de gestión humana es posible que mucha de su población activa este en programas de prejubilados.

**Gráfico 2. Rango de Edades**



Elaborado por: Marinela Arbelaez Nieto

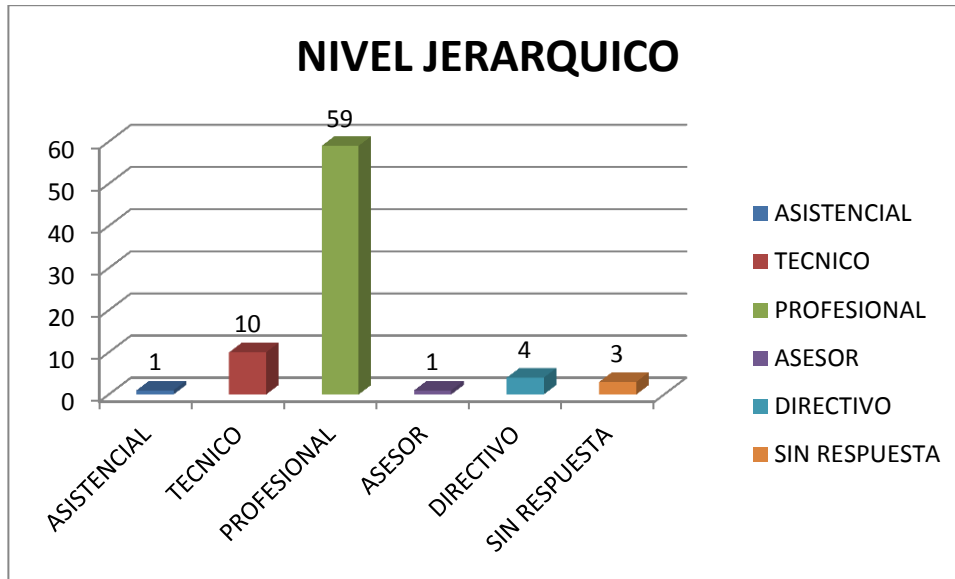
### **2.3.3 Nivel Jerárquico**

No cabe la menor duda con este resultado numérico prevalente entre las seis categorías determinadas en el nivel jerárquico, que la contribución mayor a las empresas en casi todos los sentidos la dan los profesionales, es así como el 76% de las personas que contestaron las encuesta pertenecen a esta categoría, ya sea por mas conocimiento, interés, análisis o simplemente porque su afectación es mayor en este proceder institucional que es el acoso laboral.

Como dato adicional en este resultado el nivel directivo participó en un 5,7% para un total de 4 personas, pero en el análisis cualitativo de la encuesta el total dejo de contestar la parte de tipo de acoso sufrido, ninguno de ellos se siente acosado, habrá que preguntarse si ellos como jefes serán los acosadores.



**Gráfico 3. Nivel Jerárquico**



Elaborado por: Marinela Arbelaez Nieto

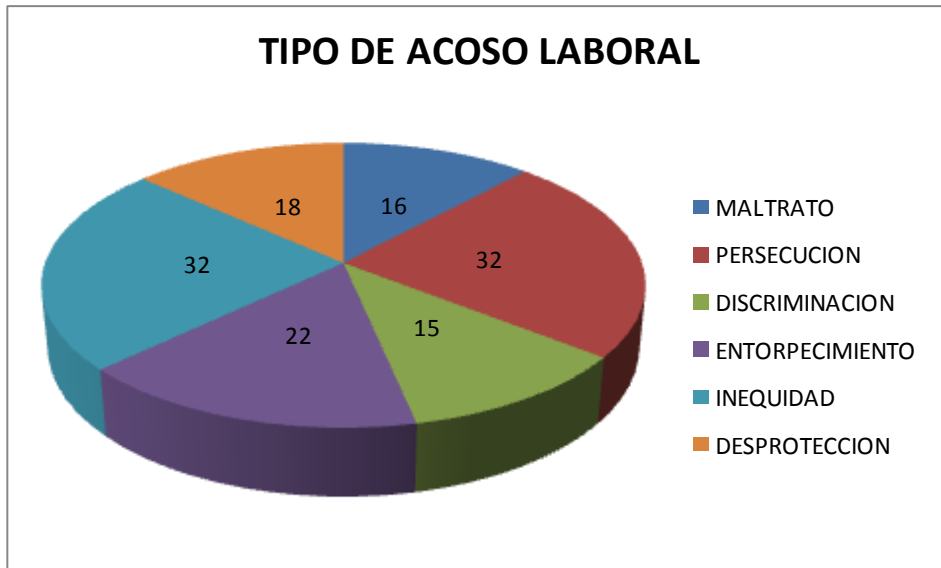
### 2.3.4 Tipo de Acoso Laboral

Las incidencias de acoso laboral se presenta en todas sus formas: 16 personas sufren Maltrato laboral, 32 personas padecen persecución laboral, 15 personas son objeto de discriminación laboral, 22 personas están bajo entorpecimiento laboral, 32 personas se recienten de inequidad laboral y 18 personas denuncian desprotección laboral.

Esta sumatoria supera con creces el número de personas encuestadas, lo cual significa que algunos individuos que contestaron la encuesta se sienten víctimas de más de un tipo de acoso laboral tal y como lo determina la norma.

Un dato curioso es que los hombres en su mayoría se sienten objeto de persecución laboral y las damas en su mayoría se sienten víctimas de inequidad laboral.

**Gráfico 4. Tipo de Acoso Laboral**



Elaborado por: Marinela Arbelaez Nieto

### 2.3.5 ¿Sabe si caduca el reclamo?

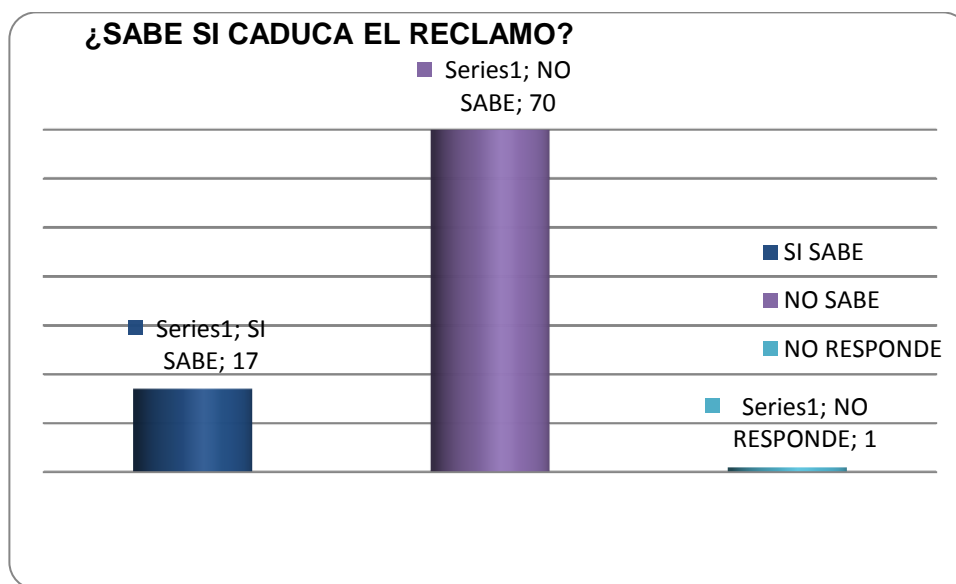
Esta es una de las conclusiones más gravosas que arroja la encuesta, es la situación que debería preocupar al sindicato, al Grupo de Gestión Humana, a Comité Directivo, al Comité bipartito, a Comité de Salud Ocupacional, a los representantes de la ARL en la institución y hasta la misma oficina de Control Interno Disciplinario.

El hecho que los funcionarios padezcan alguna tipología de acoso laboral, es muy perjudicial para la empresa, pero que ello no sepan que el delito caduca en 180 días es mucho peor de lo que parece, es tan terrible como lo determina la ley, todos los casos caducos son síndrome latente de impunidad, de jefes que no van a tener ningún requerimiento por su conducta nociva, de empleados sufriendo en su ignorancia prácticas de indignidad, de barbarie laboral, no pretendo extender

más estos conceptos ante la desazón que produce el resultado de esta parte del trabajo.

El 90% de los encuestados ignora que su maltrato tenga tiempo límite para presentar la denuncia.

**Gráfico 5. ¿Sabe si Caduca El Reclamo?**



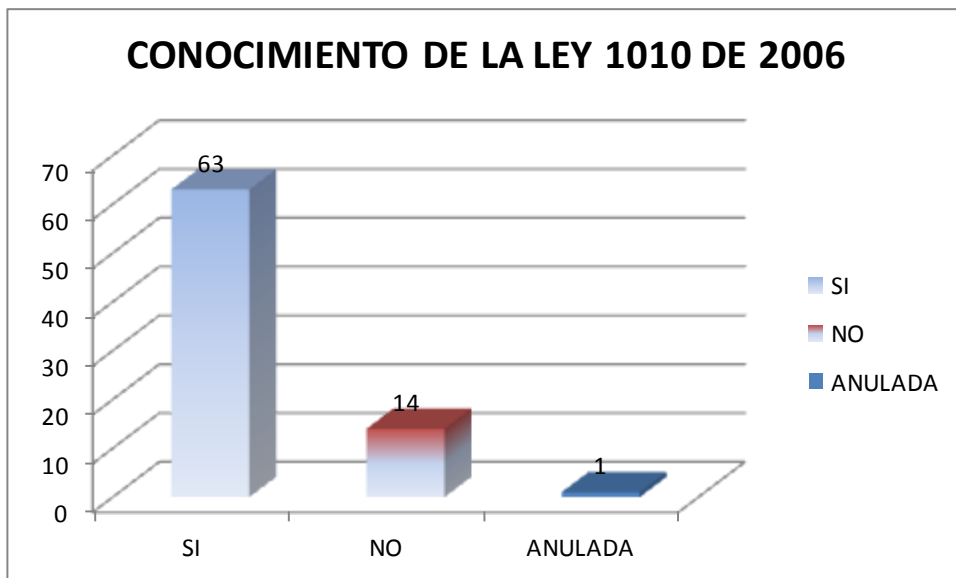
Elaborado por: Marinela Arbelaez Nieto

### 2.3.6 Conocimiento de la Ley 1010 de 2006

En contraste con la caducidad de la norma suena antagónico que el 80% de los encuestados sepan, estén enterados, hayan escuchado, le han contado que existe una ley que trata del acoso laboral, esto puede que no signifique mayor cosa, pero es un gran avance, sucede que los derechos de la mujer, de los niños, de los ancianos han tenido grandes avances en su defensa porque en las campañas emprendidas por sus defensores se ha tomado como pilar el enterar a sus posibles afectados, de la norma que los cobija y los protege.

En este caso la cartilla como herramienta cumple a cabalidad el objetivo de esta pregunta, comunicar, dar a conocer que existe una norma que se puede hacer sustantiva dentro del mismo entorno laboral, así el 18% que la desconoce en esta encuesta sería mucho menor.

**Gráfico 6. Conocimiento de la Ley 1010 de 2006**



Elaborado por: Marinela Arbelaez Nieto

### **3. PROPUESTA PARA EL DISEÑO DE UNA CARTILLA PEDAGOGICA SOBRE ACOSO LABORAL**

#### **3.1 DISEÑO DE LA CARTILLA**

##### **3.1.1 Objetivo**

Identificar las conductas típicas del acoso laboral y profundizar en su práctica para cualquier empresa que tenga la oportunidad de leer la cartilla que se está diseñando.

##### **3.1.2 Contenido**

Portada, créditos, tabla de contenido, objetivo, definición, modalidades de acoso laboral, conductas que no constituyen acoso laboral, conclusión, biografía.

#### **3.2 PRODUCCIÓN**

##### **3.2.1 Márgenes y columnas**

El lateral izquierdo consta con 2 centímetros verticalmente y 2 horizontales. El lateral derecho consta de 2 centímetros verticales y 3 horizontales, para que la ranura del medio no vaya a tragarse texto importante.

De abajo hacia arriba 2 y de arriba hacia abajo 2, los títulos y bocadillos pueden tener algún tipo de aguzamiento y se les permite ignorar esta regla.

Las *columnas* van siempre recostadas a la margen inferior del lado izquierdo si es en la hoja izquierda y del lado derecho en la parte inferior, solo se permite hacer una columna, el tamaño varía libremente de acuerdo a la cantidad de texto

siempre y cuando no sobre pase las columnas. El tamaño de letra es de 12 a 14 puntos.

### 3.2.2 Tipografías

Para la realización de la cartilla utilizamos en títulos y subtítulos tipografías con gruesas con *serif*, denota una especie de elegancia y sobre todo firmeza porque la Ley 1010 es un tema que necesita seriedad. Antes de entregar el proyecto se entrega una carpeta con el empaquetado completo de las tipografías que usaron en él, sin embargo se hace lo que se llama *convertir a curvas* para evitar algún percance o modificación no programada del diseño. La tipografía se llama *Octin Sports*, tiene tres modalidades en su familia tipográfica, light, regular, heavy

A B C D E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z  
Á Ê Ë Ì Í Î Ï Ñ Ò Ó Ô Õ Ö Ü 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 . , : { } ( ) / \ ¿ ? ¡ ! " \* ' & % \$ #

A B C D E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z  
Á Ê Ë Ì Í Î Ï Ñ Ò Ó Ô Õ Ö Ü 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 . , : { } ( ) / \ ¿ ? ¡ ! " \* ' & % \$ #

A B C D E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z  
Á Ê Ë Ì Í Î Ï Ñ Ò Ó Ô Õ Ö Ü 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 . , : { } ( ) / \ ¿ ? ¡ ! " \* ' & % \$ #

Para los subtítulos y bloques de texto se utilizó una tipografía *palo seco*, se eligió porque es simple, legible y funcional., su nombre es *Lucida Sans* y su familia tipográfica consta de cuatro modalidades Regular, Italic, Demibold Román, Demibold Italic

A B C D E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z  
a b c d e f g h i j k l m n ñ o p q r s t u v w x y z  
á é í ó ú ü 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 . , : { } ( ) / \ ¿ ? ¡ ! “ \*

A B C D E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z  
a b c d e f g h i j k l m n ñ o p q r s t u v w x y z  
á é í ó ú ü 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 . , : { } ( ) / \ ¿ ? ¡ ! “ \*

A B C D E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z  
a b c d e f g h i j k l m n ñ o p q r s t u v w x y z  
á é í ó ú ü 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 . , : { } ( ) / \ ¿ ? ¡ ! “ \*

A B C D E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z  
a b c d e f g h i j k l m n ñ o p q r s t u v w x y z  
á é í ó ú ü 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 . , : { } ( ) / \ ¿ ? ¡ ! “ \*

### 3.2.3 Títulos y subtítulos

Si la tipografía va en *Heavy* el tamaño de la letra no puede ser mayor a 45 puntos, si la tipografía en regular o en *light* no puede ser mayor a 55 puntos, evitando con esta norma alguna desproporción estrafalaria. Puede ir en cualquiera de los colores establecidos excepto del mismo color de los bloques de texto.

Los subtítulos van preferiblemente en la tipografía de los títulos, pero esta regla no aplica si va dentro de los bloques de texto. El tamaño de los subtítulos no puede ser mayor a 24 ni menor que 12, por la razón ya explicita en el primer párrafo.

### 3.2.4 El proceso de la tricromía

La tricromía, va aplicada únicamente en la imprenta, consta de que esta cartilla está únicamente regida por tres colores, elegidos a comodidad del diseño de la cartilla de la Ley 10 10 de 2006.

El proceso consta que la impresión pasa únicamente por tres planchas fotosensibles, en las que el color está regido y separado por las cuatro planchas del CMYK, de las cuales solo se utilizarán 3, en este caso las MYK.

El primer color es una mezcla de 79% Magenta y 21% Yellow, su resultado es lo que conocemos como color *rojo* así que cuando se vea en la cartilla algo como un rosa pálido, es porque esta mezcla de color tiene una variedad en la opacidad. La tercera plancha es Key-plate conocido como el color *negro* vemos variaciones de gris claro u oscuro es también por la variedad de capacidad, pero continúan siendo las mismas planchas.

### **3.2.5 Ilustraciones y fotografías**

Las fotografías deben ser pasadas por un procedimiento de tritono, para que cumpla con el procedimiento de la tricromía.

Las ilustraciones fueron pasadas a vectores para evitar la pérdida de detalles.

Todas las hojas deben de tener lo que en diseño gráfico denominamos descanso visual, consta de dejar un espacio en blanco, o sea libre de texto, fotografía, ilustración o vector para que la mente descansa y así sea más agradable a la vista continuar con la lectura.



#### 4. CONCLUSIONES

Se evidencia que la mayoría de los funcionarios de la empresa donde se aplicó la encuesta tiene un gran riesgo de ser maltratados, en contraposición de lo que debe suceder en un ente estatal, al mirar los resultados de las encuestas se puede asumir dos opiniones que queda en el tintero su solución, la primera es que a los hombres no les gusta contestar este tipo de preguntas, le cuesta reconocer el acoso o la segunda es que la población masculina es muy reducida en comparación con la población femenina.

Al tener tantos casos de acoso laboral también puede ocurrir que la población entrevistada está confundiendo algún tipo de maltrato laboral con las exigencias comunes de los jefes al pedir el cumplimiento cabal de los resultados.

El alto número de casos manifestados en los resultados de la encuesta y ante el desconocimiento que el delito caduca, no es atrevido decir que los funcionarios objeto de acoso laboral poco denuncian o no denuncian ante ninguna instancia, si lo hicieran posiblemente ante tanta ocurrencia esa empresa sería un caos total.

No es por demás anotar que por alguna razón que valdría la pena estudiar, el alto porcentaje de personas acosadas deben ser miradas de alguna forma por su Comité Directivo, es muy raro que ante el número tan abultado de casos nadie se pregunte lo que está pasando a tan alto porcentaje de la población empresarial.

La cartilla es un mecanismo de estudio expedito y de fácil promoción, su archivo se puede digitalizar, imprimir, publicar en carteleras, ect. Por lo tanto es de asumir que su uso dependerá del interés que la empresa tiene por los funcionarios.

## 5. RECOMENDACIONES

La institución que fue objeto de este trabajo tiene la necesidad de hacer un estudio de clima organizacional en cuyo contenido tenga prioridad los aspectos relacionados con funciones, jerarquía, formas de evaluar los funcionarios, relaciones entre los sujetos, sistemas de estímulos, equidad de género, niveles de capacitación entre los integrantes de los equipos, antigüedad de sus miembros, tipos de vinculación entre los integrantes de los grupos de trabajo, nivel socio económico del componente humano de las dependencias entre otros, tópicos que históricamente favorecen el maltrato.

Buscar la forma de motivar a los servidores públicos a denunciar las conductas de acoso laboral cualquiera que sea sus formas, educarlos en el conocimiento de los pasos a seguir, las instancias internas y externas a las que pueden acudir por la ocurrencia de acoso laboral.

Definir y promulgar manuales de funciones bien definidas, con una diferenciación clara de las funciones que deben cumplir los jefes y los subalternos, con sistemas de calificación claros para evitar que ante las dudas de estos aspectos las jerarquías superiores se aprovechen de dichos vacíos en beneficio propio y en detrimento del débil.

## **BIBLIOGRAFÍA**

DECRETO 231 de 2006 (enero 27). Diario oficial 46.164 de enero 27 de 2006.  
Congreso de la Republica

LEY 1010 de 2006 (enero 23). Diario oficial 46.160 de enero 23 de 2006.  
Congreso de la Republica

MORENO JIMENEZ Bernardo, RODRIGUEZ MUÑOZ Alfredo. Departamento de  
Psicología Biológica, Facultad de Psicología, Madrid España. Tomado de la revista  
científica, MENTE Y CEREBRO

## CIBERGRAFÍA

CORTE Constitucional de Colombia. Sentencia nº 078/07 de Corte Constitucional, 7 de Febrero de 2007 Magistrado ponente Jaime Córdoba Triviño. Consulta 30 de abril de 2013. Disponible en:  
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-780-07.htm>

Dinero.com. Los seis maltratos laborales más frecuentes en Colombia, disponible en: <http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/los-seis-maltratos-laborales-mas-frecuentes-colombia/46351>

EMPRESA el Mercurio S.A.P. Guía teca. Mobbing o Acoso Laboral. Consulta el 01 de mayo 2013. Disponible:  
[www.guioteca.com](http://www.guioteca.com)

GACETA del Congreso de la Republica de Colombia. Casa Editorial Ltda. Información Legislativa Constitución Política de Colombia. Consulta abril 30 de 2013. Disponible en:  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cp/constitucion\\_politica\\_1991\\_pr005](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cp/constitucion_politica_1991_pr005)

LEGIS S.A. Gestión Humana.com. Consulta 01 de mayo 2013. Disponible en:  
[http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoMedios/Documentos%20PDF/articulo64\\_cst.pdf?ld\\_Tarea](http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoMedios/Documentos%20PDF/articulo64_cst.pdf?ld_Tarea)

MORENO JIMÉNEZ, Bernardo y RODRÍGUEZ MUÑOZ, Alfredo. Departamento de Psicología Biológica, Facultad de Psicología, Madrid España, Tomado de la revista científicamente Y CEREBRO No 40/2010

NACIONES Unidas O.N.U. Derechos Universales del Hombre Consulta 01 de mayo 2013. Disponible en:

<http://www.un.org/es/documents/udhr/>

PUBLICACIONES Semana S.A. Finanzas Personales Los seis maltratos laborales más frecuentes en Colombia. Consulta 02 de mayo 2013. Disponible en:

<http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/los-seis-maltratos-laborales-mas-frecuentes-colombia/46351>

SECRETARIA General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. Decreto 2663 1950 Nivel Nacional, fecha de expedición 05/08/1950 Código Sustantivo del Trabajo. Consulta 01 de mayo 2013. Disponible en:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

VILLEGAS Oscar Derecho Disciplinario Colombiano (3/3) Capitulo 14: Articulo 48 Faltas Gravísimas Fecha de publicación 31-03-2009, Consulta 01 de mayo 2013. Disponible en:

<http://www.emagister.com/curso-derecho-disciplinario-colombiano-3/articulo-48-faltas-gr>.