

**ATENCIÓN DE LOS REPORTES Y QUERELLAS DE CASOS DE ACOSO
LABORAL ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO DEL SECTOR
EMPRESARIAL DE CÚCUTA**

**EDITH YAMILE CARREÑO PAEZ
ANGELA MARÍA GARCÍA MONTOYA
MARÍA FERNANDA OCAMPO ARISTIZABAL**



**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR SEDE CUCUTA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS SOCIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO
SAN JOSE DE CUCUTA
2019-1**

**ATENCIÓN DE LOS REPORTES Y QUERELLAS DE CASOS DE ACOSO
LABORAL ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO DEL SECTOR
EMPRESARIAL DE CÚCUTA**

**EDITH YAMILE CARREÑO PAEZ
ANGELA MARÍA GARCÍA MONTOYA
MARÍA FERNANDA OCAMPO ARISTIZABAL**

*Producto de Trabajo de investigación presentado como prerrequisito para optar título
de Abogado*

**Docente:
Dra. Yudith Contreras**

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR SEDE CUCUTA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS SOCIALES
PROGRAMA ACADEMICO DE DERECHO
SAN JOSE DE CUCUTA
2019-1**

CONTENIDO

Pag.

TITULO

RESUMEN

1. PROBLEMA

1.1 Planteamiento y Formulación del Problema

1.2 Justificación

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco Teórico

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

3.2. Objetivos Específicos

4. METODOLOGIA

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

CONCLUSIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

TITULO

**ATENCIÓN DE LOS REPORTES Y QUERELLAS DE CASOS DE ACOSO
LABORAL ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO DEL SECTOR
EMPRESARIAL DE CÚCUTA**

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como propósito principal analizar el manejo de atención sobre las denuncias o casos presentados en relación al Acoso Laboral de la Ley 1010 del 2006 en los trabajadores de empresas de la ciudad de Cúcuta, la presente investigación se realizó desde un paradigma histórico hermenéutico que permitió evidenciar cosas importantes, además ,teniendo en cuenta que dicha norma es relativamente nueva en el ordenamiento jurídico Colombiano y que ha sido criticada por muchos estudiosos del tema, dicha investigación se encuentra dividida en tres grandes momentos, la primera es la aplicabilidad de la ley, la segunda la ineficacia y la tercera el manejo por parte de las autoridades competentes , obteniéndose como resultados, que esta ley no fue expedida de manera correcta, pues se excluyeron importantes sectores de la sociedad los cuales se encuentran directamente afectados, así las cosas se llega a concluir que la norma presenta muchos vacíos sustanciales y procedimentales , lo que dificulta que su aplicación sea objetiva, concreta y razonable de acuerdo a los parámetros que se establecieron para esa época.

TITULO

ATENCIÓN DE LOS REPORTES Y QUERELLAS DE CASOS DE ACOSO LABORAL ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO DEL SECTOR EMPRESARIAL DE CÚCUTA

Autor:

Edith Yamile Carreño Páez
Ángela María García Montoya
María Fernanda Ocampo Aristizabal

Fecha: 06 de junio de 2019

Resumen

El presente trabajo de investigación, tuvo como propósito principal analizar el manejo de atención sobre las denuncias o casos presentados en relación al Acoso Laboral de la Ley 1010 del 2006 en los trabajadores de empresas de la ciudad de Cúcuta, la presente investigación se realizó desde un paradigma histórico hermenéutico que permitió evidenciar cosas importantes, además ,teniendo en cuenta que dicha norma es relativamente nueva en el ordenamiento jurídico Colombiano y que ha sido criticada por muchos estudiosos del tema, dicha investigación se encuentra dividida en tres grandes momentos, la primera es la aplicabilidad de la ley, la segunda la ineficacia y la tercera el manejo por parte de las autoridades competentes , obteniéndose como resultados, que esta ley no fue expedida de manera correcta, pues se excluyeron importantes sectores de la sociedad los cuales se encuentran directamente afectados, así las cosas se llega a concluir que la norma presenta muchos vacíos sustanciales y procedimentales , lo que dificulta que

su aplicación sea objetiva, concreta y razonable de acuerdo a los parámetros que se establecieron para esa época.

Palabras Claves: Acoso laboral, ineficiencia de la ley , aplicabilidad de la ley , Ministério de Trabajo, sector empresarial.

ANALYSIS OF THE ATTENTION OF THE REPORTS AND COMPLAINTS OF CASES OF LABOR HARASSMENT BEFORE THE MINISTRY OF LABOR OF THE ENTERPRISE SECTOR OF THE CITY OF CÚCUTA.

Abstract

The main purpose of this research work was to analyze the handling of the complaints or cases presented in relation to the Labor Harassment of Law 1010 of 2006 in the workers of companies in the city of Cúcuta, the present investigation was carried out from a historical hermeneutic paradigm that made it possible to show important things, also taking into account that this norm is relatively new in the Colombian legal system and has been criticized by many scholars of the subject, this research is divided into three great moments, the first is the applicability of the law, the second the inefficiency and the third the management by the competent authorities, obtaining as results, that this law was not issued correctly, because important sectors of society were excluded which are directly affected, so things get to conclude that the rule presents many gaps substantial and procedural, which makes it difficult to apply it objectively, specifically and reasonably according to the parameters established for that time.

Key words: Labor harassment, inefficiency of the law, applicability of the law, Ministry of Labor, business sector

1. PROBLEMA

El trabajo es tan antiguo como el propio hombre sobre la faz de la tierra es tanto así, que se estima que “el mobbing afecta a aproximadamente 9% de los trabajadores europeos” (Alvares, L , 2011, 84) sin embargo, desde los tiempos remotos de la historia del hombre, fueron surgiendo de manera gradual y por periodos las formas de trabajar como método de subsistencia. A su vez, ha existido tanta evolución, que hoy por hoy existen trabajo para toda clase de actividades, lo que ha producido que las personas según sus características y habilidades, desempeñen roles importantes dentro de una sociedad. De manera simultánea a esto, se debe tener muy presente que con la evolución de las formas de trabajo han surgido gradualmente formas de vulneración del mismo, en donde se han visto seriamente afectados los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que ha dificultado el desempeño de los mismos.

En este orden de ideas, surge en la época de los 1990 en Europa, un concepto entorno a esos abusos en contra de las personas que desempeñan cierta labor, se habla entonces , del acoso laboral o mobbing como se le conoce en inglés , siendo un fenómeno que afecta las actividades normales del trabajador , causándole problemas psicológico, sociales y comportamentales; un importante artículo de investigación titulado “mobbing “o acoso laboral :revisión de los principales aspectos teóricos –metodológicos que dificultan su estudio , hace un análisis al expresar que

El Mobbing es entendido básicamente como una forma de abuso psicológico que ocurre en el lugar de trabajo, permaneció invisible durante mucho tiempo posiblemente a raíz del estudio e intervención de otros problemas sociales tales como el acoso sexual o el maltrato de y entre niños.(Solanelles, J. E., Salas, C. A., & Caballeira, Á. R. ,2010, p, 2).

Es decir, el fenómeno del acoso laboral, ha sido un tema que se ha tratado de una manera invisible, porque se han desviado los verdaderos intereses y enfoques entorno a dicha problemática que aquejan muchos trabajadores en sus lugares de trabajo.

Es importante comprender que aunque la violencia desafortunadamente siempre ha estado presente en la convivencia de los seres humanos sin importar la época o las circunstancias en que esta se presente , y más aún en los ambientes laborales donde con el pasar de los años se han constituido diferentes factores o causas que ayudan a ser factible el problema de acoso laboral dentro de ellos encontramos el aumento de contratos precarios y temporales, la subcontratación, el incremento de horario laboral, reducción de salarios y la migración de la fuerza de trabajo en busca de oportunidades laborales o por motivos familiares, son solo algunos ejemplos, sin olvidar las transformaciones culturales, sociales, políticas y económicas.

1.3 Planteamiento y Formulación del Problema

El acoso laboral es una problemática que no es aislada de ninguna cultura, espacio o tiempo determinado, sino que por el contrario se evidencia en todas partes sin discriminación alguna, sin embargo existe mayores estadísticas dependiendo de la realidad sociocultural de cada ciudad en particular, lo que afecta directamente la calidad del trabajo de las personas dentro de la empresa y a su vez el desarrollo en la sociedad.

Así las cosas, cuando el victimario realiza prácticas de acoso laboral lo realiza por dos grandes razones, la primera de ellas es una amenaza para el sujeto que los hostiga o para el grupo de trabajo, la segunda la realiza con un fin o propósito determinado y es el de manipular, que en algunos casos se convierten en favores sexuales o laborales o incluso para obligarlos a renunciar sin tener que cancelar lo que por ley le corresponde a los empleados para sí mismos o para terceros, es decir, el acoso laboral puede provenir de los empleadores o de los mismos compañeros de trabajo.

En este orden de ideas, se pretende analizar un sector empresarial de la Ciudad de Cúcuta, partiendo de que actualmente la Policía Nacional presta una línea especial para atender las denuncias sobre acosos laboral, en donde se busca que las personas sientan mayor confianza para dar a conocer su caso y buscarle una solución basada en derecho y en equidad.

Según estudios realizados por importantes juristas y doctrinantes aseguran que los casos de acoso laboral crecen de manera gradual y muchos de las víctimas toman decisiones negativas para sus vidas y las de sus familias es por ello que la Organización Internacional de Trabajo (OIT) “refiere que el 10% de los trabajadores en el mundo sufre de acoso laboral, siendo las mujeres las más expuestas, en especial, las menores de 25 años y las que están en modalidades de contratación precarias, prestación de servicios o temporales.”(2009, p105).

Durante las últimas décadas han ocurrido diferentes cambios a nivel social, económico y político que impactan a nivel laboral, cuando existe una problemática generalizada nuestro ordenamiento crea leyes con el propósito de mitigar dicho alteraciones mediante la cual el congreso crea normas y dentro de ella encontramos la Ley 1010 de 2006 en relación al acoso laboral que ha tomado una creciente importancia como factor de riesgo psicosocial en nuestro país aun cuando cuenta con pocos años de vigencia .

Sin embargo, en Colombia a pesar de ser una realidad ineludible, los registros del acoso laboral son escasos y no se cuenta con investigaciones suficientes sobre el tema, los defectos de este fenómeno pueden ser devastadores y afectan la esfera biopsicosocial del propio trabajador, su entorno familiar, organizacional y la sociedad en su conjunto.

Por lo tanto resulta importante que el conocimiento de esta problemática y la legislación vigente, trascienda las fronteras del texto para favorecer intervenciones en los entornos e individuos afectados y de esta forma generar contextos menos favorables para su aparición y desarrollo, impactando así de manera favorable la seguridad y el bienestar de los trabajadores y las organizaciones. Lo más desafortunado es que conductas como la falta de liderazgo, la deficiencia en la gestión del talento humano, la inexistencia de una

falta de cultura de prevención hacen que día a día el acoso laboral vaya en aumento en nuestra población trabajadora de nuestro país.

Las cosas, el acoso laboral se reconoce como un proceso de agresión sistemática y repetitiva por parte de una persona o grupo, generando perturbación en la persona que es intimidada; este es considerado como uno de los principales efectos negativos a lo que puede enfrentarse un trabajador durante su vida laboral y se ha identificado claramente como un fenómeno multicausal, capaz de producir consecuencias negativas tanto para el trabajador, como para su familia y el entorno social.

En conexión con lo expresado en líneas anteriores, este artículo de investigación tendrá como propósito investigar documentos relacionados con el tema para generar un análisis hermenéutico en la interpretación de los mecanismos de acción aplicados en la normatividad de la empresa, dicho análisis se llevara a cabo a la población trabajadora que hayan presentado algún antecedente de denuncia o caso concreto de acoso laboral por parte de un compañero o superior, con el fin de mitigar la problemática y exista un entorno adecuado a las condiciones laborales de los trabajadores.

Teniendo como objetivo principal, analizar la aplicabilidad de la ley 1010 de 2016 en cuanto a los casos presentados en el sector empresarial de la ciudad de Cúcuta, a su vez teniendo unos ejes consecutivos que tendrán como propósito, identificar las falencias que la presente ley, analizar la atención prestada en las mujeres que presenten estas denuncias y por último conocer el procedimiento de las autoridades competentes en el cuidado y atención de esta población con el fin de determinar si se ha obtenido un balance positivo en cuanto a dicha problemática o por el contrario el panorama sigue siendo igual.

Formulación del problema

¿Cuál es la aplicabilidad de la ley 1010 de 2006 por parte del ministerio de trabajo en relación a las querellas presentadas en el sector empresarial de Cúcuta?

1.4 Justificación

El acoso laboral en Colombia es una realidad social que durante el transcurso de los años ha ido en aumento en nuestro país, dicha realidad no solo es nacional sino también se presenta a nivel mundial en el ámbito laboral en donde las diferentes organizaciones donde se presentan pasan incluso por inadvertido el reconocimiento, manejo y tratamiento eficaz ante los casos de acoso que se dan, debido a la falta de conocimiento, consecuencias y comportamientos en donde dificulta distinguir a la víctima y el temor de la divulgación de los comportamientos psicológicos del acosador.

En nuestro país existe normatividad legal vigente para el manejo del acoso laboral originada desde el año 2006 que tiene como propósito contrarrestar el acoso protegiendo ambas partes en este caso al empleador y al trabajador víctima, dicha norma tiene como prioridad generar conciencia, en la aplicación de medidas coercitivas, mismo impacto y consecuencias sin importar el nivel del cargo, las conductas atenuantes y las circunstancias agravantes del acoso laboral respectivamente, cada una de estas deben ser analizadas y estudiadas en cada caso particular para determinar la presencia del acoso y la intensidad del mismo.

Teniendo en cuenta que ya conocemos la temática, que existe normatividad legal vigente que la ampara bajo la cual se controlan las conductas de acoso en el medio laboral, no podemos dejar a un lado las incidencias que estas acciones generan en el individuo víctima no solo a nivel laboral, sino en los ámbitos a nivel personal, social, psicológico y familiar teniendo como consecuencias desde el aislamiento, renuncias, baja productividad, irritabilidad, falta de comunicación, depresión, ansiedad, falta de autoestima y en los casos más graves el suicidio.

En las etapas de detección del acoso encontramos desde incidentes, hostigamientos y en casos severos la presencia del acoso laboral, socialmente la persona se ve afectada ya que se presenta conductas de aislamiento y baja productividad; este escenario debe motivar a que las empresas de nuestro país en especial de nuestro departamento se interesen más por esta creciente problemática desde el inicio en el tipo de contratación, el conocimiento de aptitudes del personal superior, tiempo de contratación, manejo de funciones asignadas, sean las óptimas asignadas al trabajador respectivo después de una evaluación para el manejo del mismo, sin generar situación alguna de presentación de dicha problemática.

Dicha investigación tiene como finalidad conocer la aplicabilidad de la ley en las querrelas presentadas ante el Ministerio quienes como ente regulador deben dar las medidas de manejo, prevención ante tal situación, cabe resaltar que dentro de las ventajas de dicha investigación es conocer la debilidad de la ley y las sanciones que acarrea dentro de las grandes expectativas de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el manejo de dicha problemática, de igual manera conocer hasta qué punto se llega ante los entes de control en la presencia de casos de acoso en nuestro departamento en especial al sector empresarial.

Siempre que se manejen problemática a nivel de acoso laboral en el sector empresarial las personas beneficiadas serán los empleadores y trabajadores sin importar el cargo o rango que desempeñen porque al existir un ámbito laboral armonioso generan impacto positivo que se ve reflejado en la alta productividad, ausencia de accidentes laborales, poco ausentismo laboral a nivel empresarial y a nivel personal trabajadores que se desempeñan con aptitud, eficacia, dinamismo, trabajo en equipo, compañerismo y dicho bienestar será reflejado en los roles a nivel laboral, social, personal y familiar.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico

Aunque, como se mencionó en líneas anteriores, el acoso laboral es una problemática que siempre ha estado presente en los ámbitos laborales, sin embargo, ha sido un tema que solo hasta los años 90 empezó a tomar fuerza, no obstante, en Colombia es un tema nuevo, debido a que se creó la ley destinada para el manejo de dicha problemática desde el año 2006 y posterior a este existen las falencias de la falta de conocimiento por parte de la población trabajadora o en el peor de los casos el silencio para continuar con el trabajo debido a que dependen económicamente de dicho sustento para su familia.

Según la Declaración de los Derechos Humanos (1789) establece en su artículo primero “que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”, por lo tanto se expresa que toda persona tiene derecho a que se les brinde las garantías necesarias y oportunas en su lugar de trabajo, bajo las circunstancias de que somos un Estado social de derecho bajo la igualdad, oportunidad y la dignidad humana que cada persona debe tener.

Esta problemática en el país, tuvo un reconocimiento importante y trascendental con la expedición de la ley en estudio a través de la cual se pretende identificar, prevenir y sancionar las situaciones de acoso que se den lugar en el trabajo, el estudio de mobbing se ha empezado a considerar como de especial importancia en la sociedad ya que sus efectos han comenzado a ser evidentes para los diferentes actores, para la empresa este fenómeno ha empezado a mostrar bajo rendimientos económicos así como una disminución de la productividad, para la otra parte, es decir, las víctimas las consecuencias del mobbing se manifiestan en enfermedades, por lo que se ven obligados a solicitar numerosas incapacidades también se manifiestan en consecuencias negativas para sus relaciones familiares y sociales y en algunos casos incluso implican el suicidio consecuencias que por lo demás terminan afectando los roles y las dinámicas dentro de la sociedad.

El acoso laboral es entonces un fenómeno muy amplio que ha sido abordado desde distintas áreas de la ciencia, por lo que, ante la magnitud del mismo, se encuentran áreas comprometidas a nivel de la psicología, sociología que involucran a la víctima y su entorno social, anteriormente existía dicha problemática entre un superior y subalterno en la actualidad se observa desde el mismo rango laboral y entre compañeros, cuya finalidad es hacer sentir miedo y por lo consiguiente el abandono del cargo. Ante la alarma emitida por cifras extraoficiales del Ministerio de Trabajo que los reportes o denuncias acerca del acoso laboral van en aumento, se realizó esta investigación con ese propósito inicial, que es analizar esa normatividad vigente para conocer los alcances de las relaciones laborales en torno a dicha problemática, lo que permitió conocer motivos y causas que promueven este fenómeno.

La revisión bibliográfica permitió evidenciar las precarias investigaciones alrededor de esta temática, se logró corroborar que son múltiples los factores que han conllevado a que esta ley sea débil y de poca trascendencia a nivel jurídico y a nivel social. Y

más aún si se cuenta la realidad laboral cucuteña en donde conseguir un trabajo estable se ha convertido en una odisea que muy pocos logran tener como beneficio y las personas que cuentan con él , prefieren en muchas ocasiones soportar cualquier tipo de humillación para no sumar más a esa larga lista de desempleados en la ciudad.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Analizar la aplicabilidad de la ley 1010 de 2006 en cuanto a los casos presentados en el sector empresarial de la ciudad de Cúcuta.

3.2 Objetivos Específicos

- Identificar las falencias de la ley 1010 desde su fecha de expedición hasta la actualidad.
- Analizar la atención prestada por parte de las autoridades competentes a las personas que presentan las querellas por acoso laboral.
- Identificar el impacto que ha tenido la ley 1010 de 2006 en el sector empresarial de la ciudad de Cúcuta.

4. METODOLOGIA

Este artículo de investigación será encaminado al paradigma histórico-hermenéutico en donde se busca un propósito determinado y es el de buscar los medios adecuados para interpretar y comprender el actuar interno del ser humano, se realiza mediante mecanismos libres y autónomos , teniendo como fuente principal la filosofía humana, es decir, en el caso concreto busca interpretar el fenómeno del acoso laboral desde el ámbito interno de los trabajadores y de las empresas exclusivamente en el sector empresarial de la ciudad de Cúcuta sin importar si son del ámbito público o privado .

Este paradigma tuvo como propósito interpretar y comprender los motivos internos de la acción humana, mediante procesos libres no estructurados sino sistematizados que tiene su fuente en la filosofía humanista, es decir, se hace una interpretación de los motivos internos de la acción humana, de los fenómenos reales en este caso de los trabajadores de empresas de la ciudad de Cúcuta basándose en el análisis del manejo de atención en relación a las denuncias o casos de acoso laboral presentados, bajo la perspectiva de la interpretación.

“Dicha investigación se basó en el análisis cualitativo donde se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación a su contexto, dicho enfoque se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (Punch 2014, Lichtman, 2013, Morse, 2012, Educational psychology, 2008) . Como características importante de la investigación cualitativa es que tiene una metodología inductiva teniendo en cuenta, que razonamiento permite de la cosa más pequeña a la más grande (particular a general) , es decir , esta investigación permite recolectar los datos para más adelante después de su análisis y discusión , se pueda realizar generalizaciones acerca de la temática abordada , teniendo en cuenta que este tipo de estudios no pueden ser realizados a todas las poblaciones por igual, ya que las poblaciones deben tener características similares para poder que el estudio sea viable. Es por ello, que se tomó como población las personas que reportaron o denunciaron el acoso laboral que se presentó en sus entornos laborales ya sea en empresas públicas o privadas, siendo unas personas que cuentan con un entorno común y que por ende tienen características similares de acuerdo a sus realidades y contextos socioculturales.

El método de investigación a aplicar es hermenéutico porque permitió la interpretación de la atención de los reportes o denuncias que presentaron los empleados del Sector empresarial de la ciudad de Cúcuta. En este orden de ideas, “la hermenéutica a través del tiempo se ha caracterizado por permitir una posición crítica de la realidad, permite que los investigadores adopten una actitud diferente acerca de los fenómenos que se observan durante dicho estudio de empatía profunda con el texto, con lo que allí se ha expresado a través del lenguaje” (Baeza 2002). Las fuentes de información que utilizaron fueron la población a aplicar dicho trabajo de investigación serán los trabajadores de las empresas ubicadas en la ciudad de Cúcuta, teniendo como característica la vinculación laboral existente con la empresa; para la muestra de tendrá en cuenta aquellos trabajadores que han sido expuesto a la problemática de acoso laboral , los aportes que puedan

proporcionar el ministerio trabajo , como autoridad competente en primera medida para dirimir dicho conflicto entre los trabajadores y empleadores de la ciudad de Cúcuta.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Una de las tareas de la OIT es “promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales del trabajo” (Rodríguez, C, A , 2009, p 20) . Es por ello que las normas, leyes o sanciones que se aplican, para algunos deben ser más fuertes y coercitivas a fin de generar la ejemplificación y por ende el abstenerse de infringir para no recibir estas medidas y el no volver a cometer dicho actos. En otros casos se plantea promover la prevención desde el comportamiento de las entidades y personas que las integran llevando a la observación, sensibilización y el criterio de cada quien.

Cabe resaltar que una de las medidas más necesarias es el conseguir que las víctimas o personas que evidencian las acciones de esta índole denuncien dando a conocer cada uno de los hechos que originaron el acoso laboral que no se queden callados ante este tema por el bien de su propia vida y la de otras personas que pueden estar sufriendo lo mismo. Es indispensable promover las estrategias que están establecidas en la reglamentación colombiana para prevenir o detectar el acoso en las primeras fases y no dejar que este se convierta en una bola de nieve que acarree circunstancias más dramáticas. Se evidencia que la educación es un eje transversal en cualquier tipo de prevención, a través de los procesos de transmisión de conocimiento, sensibilización, reflexión, capacitación, formación y demás.

Dado que en la vida del ser humano la aprehensión de nuevos conocimientos y el refuerzo junto con el accionar de los mismos pueden llegar a ser un agente para mitigar o erradicar estos graves sucesos que causa el acoso laboral. El aprendizaje basado en problemas, es muy significativo, desarrolla una serie de destrezas y competencias indispensables en el entorno profesional. Promoviendo el aprendizaje de manera colaborativa en la búsqueda de resolver un problema inicial, ayuda a sus participantes a crear una actitud positiva para el trabajo en equipo, permitiendo la observación y análisis de actitudes y valores, la práctica permite ver el futuro profesional desempeñándose de forma integral.

Falencias en la aplicación de la ley 1010 del 2006 en relación al acoso laboral en los trabajadores de empresas de la ciudad de Cúcuta.

La ley 1010 de 2006 fue expedida hace aproximadamente trece años, lo que lo hace ser relativamente nuevo en Latinoamérica y en Colombia en especial en dichos años ha podido establecer ciertas falencias delicadas de deben ser tomadas en cuenta, replanteadas y cambiadas si así fuese el caso . Ya que según cifras extraoficiales son muy pocos los casos que se han llevado a las instancias judiciales y se han aplicado las diferentes sanciones correspondientes, ya que la norma es muy débil y poco objetiva al establecer las causales en las que puede incurrir una persona para que se configure el acoso laboral.

Para mencionar algunas implicaciones, es importante traer a colación una investigación realizada por un estudioso del tema en donde afirmo que” la investigación arrojó que el 12.8% de los trabajadores colombianos han sufrido humillaciones verbales a través de llamadas de atención, críticas sobre la manera de hacer el trabajo y palabras desalentadoras” (Sayin & Rojas , 2017, P 194).

Así las cosas, Castillo y Cubillos (2012) , corroboraron que un porcentaje importante de trabajadores en el sector empresarial de Colombia han vivido momentos de violencia generalizada tanto política como social, evidenciando que estos trabajadores han experimentado cierto grado de tolerancia por conservar dicho trabajo , ya que muchos adujeron que si denunciaban podían quedarse sin trabajo , sin el sustento propio y el de sus familias, dicha problemática que demuestra una vez más la debilidad de esta norma , porque aunque protege ciertos derechos y garantías constitucionales, no es realmente objetiva en cuanto a su aplicación y verdadera regulación.

Es por ello, que muchos trabajadores, llegan a tomar el acoso laboral no como la verdadera problemática que es, sino como algo cotidiano y del diario vivir, que ocultando la realidad y el maltrato que estas personas están sufriendo.

Por otra parte, se muestra una falencia en ciertos criterios expuestos en la ley, ya que su ámbito de aplicación se encuentra distorsionado en cuanto a la manera de demostrar que la persona realmente está siendo víctima de acoso laboral, demostrar la conducta es algo realmente complejo , teniendo en cuenta los atenuantes y agravantes , pues si bien es cierto puede afirmarse que existe una delgada línea entre fuerzas de mando el acoso laboral , ya que un empleado no puede alegar que está siendo víctima de acoso laboral si se trata de una orden de su empleador o superior jerárquico.

Si bien es cierto , cuando un empleador manifiesta que está siendo víctima de acoso laboral, por mandato legal en las empresas deben existir unos Comités de Convivencia , los cuales deben estar conformados por empleados y empleadores los cuales deben buscar dirimir dicho conflicto de una manera conciliable , libre y voluntaria en donde se expresen los puntos motivo de controversia, se propongan fórmulas de arreglo, sin embargo, según la revisión bibliográfica estudiada se logró evidenciar que las instancias de conciliación no cumplen con los requisitos mínimos de garantías para los empleados , lo que imposibilita la conciliación de una manera seria y objetiva.

Igualmente, muchas personas del común, creerían que acudiendo al Ministerio de Trabajo y dando a conocer su caso, dichos funcionarios pueden reconocer de oficio que esta persona es víctima de acoso laboral, sin embargo las cosas no son lo que parecen, pues una publicación realizada por un importante Columnista, expresa que

Aunque el Ministerio del Trabajo tiene como función en esta materia conminar al empleador a adoptar los mecanismos de prevención y, en últimas, interponer multas para el cumplimiento de la actividad de inspección, vigilancia y control de la normativa laboral, no tiene facultades para reconocer derechos a las víctimas de acoso laboral.(Jaramillo, 2016).

Es decir, estas persona se encuentran desprotegidas acudiendo al Ministerio de Trabajo porque no se le dan respuestas realmente concretas y objetivas en torno a sus

derechos, es por ello, que al ver este desolador panorama, muchas personas se abstienen de denunciar, por considerarlo una pérdida de tiempo o un desgaste innecesario, teniendo en cuenta que no hay soluciones a dicha problemática.

Por último, la presente ley afirma proteger importantes bienes jurídicos de los trabajadores, como lo son : La intimidad personal y familiar, la honra y el buen nombre, la salud física y mental , busca que en el ambiente laboral se dé un ambiente bueno y en armonía, sin embargo, realizando un estudio detallado de la ley se evidencia que esta norma es débil y poco garantista, pues aun después de 13 años aproximadamente de su expedición no ha tenido el verdadero impacto que debió tener desde un inicio, lo que se vuelve propicio un replanteamiento y modificación para que no sea una ley tibia y poco fundamentada a las necesidades sociales.

En consecuencia, puede afirmarse que las medidas que establece la ley para prevenir y sancionar el acoso laboral son superfluas por su falta de claridad y por la gran dificultad de materializarse.

Cuando se formula la denuncia, esta debe realizarse de manera escrita, y cumplir con los requisitos establecidos para interponer la respectiva denuncia , además , deben acreditarse los anexos necesarios que pueden constituirse como elementos materiales probatorios y evidencias legalmente obtenidas para que más adelante si es el caso puedan convertirse en pruebas para probar dicho acoso laboral , igualmente , de manera consciente existen complejidades al demostrar esto y aportar dichos elementos.

Resulta evidente muchos inconvenientes para regular la admisibilidad de los medios de prueba y más cuando se trata de medios en los cuales versen medios tecnológicos, por la cadena de custodia que estos deben tener para allegarse a un proceso y poder demostrar la vulneración del derecho.

Cuando se entra a hablar de una eventual reparación a la víctima, una vez comprobado el acoso laboral, los procedimientos judiciales y disciplinarios no cuentan con los medios necesarios para realizar una reparación efectiva a las víctimas de acoso, la única sanción que se establece es una sanción disciplinaria como gravísima si el sujeto activo es un servidor público, y cuando se trata del sector privado se hace referencia a una indemnización económica, pero es allí donde se debe analizar hasta donde cierta cantidad de dinero puede resarcir los daños psicológicos y morales causados.

Actualizaciones de las normas Colombianas en relación al Acoso laboral

En materia jurisprudencias, se encuentra la sentencia C- 898 de 2006, en este importante sentencia se logró una avance considerable pues, declaró inexecutable el literal f del artículo 3 de dicha ley , pues este consideraba que una de las causales para la atenuación del acoso laboral era cuando se trataba de personas que tuvieran un vínculo sanguíneo o legal , es decir para ser más claros vínculos familiares y efectivos, pues la corte dentro de sus consideraciones determino , que el hecho de que haya un vínculo familiar , no puede desconocer los principios den materia laboral ya que esto debe ser un trato digno y justo , ya que dicha disposición vulnera el derecho a la igualdad consagrado en la carta magna.

La Corte Constitucional como guarda de la Constitución, siempre se ha caracterizado por otorgar derechos y garantías constitucionales a las minorías que por muchos años han luchado arduamente para que el Estado Colombiano les reconozca ciertos derechos que por muchos años han sido vulnerados y ultrajados por muchos sectores de la sociedad. En este caso no es la excepción, pues la Corte por medio de sus jurisprudencias ha buscado reconocer y garantizar el derecho al trabajo y declarando las condiciones mínimas que este debe tener para que se garanticen los derechos y deberes de ambas partes, coexistiendo un equilibrio entre los dos sectores.

Así las cosas, este alto tribunal en una de sus recientes providencias, ha establecido que aun cuando los empleadores tienen su autonomía en cuanto a la orientación de sus empleados esto debe tener un límite ya que siempre debe ser bajo el trato digno, teniendo en cuenta que "El derecho al trabajo no es solamente cumplir una jornada laboral, no es solamente pagar un salario, el derecho al trabajo de un trabajador es que tenga vida dentro de su actividad laboral y que él pueda tener salud mental", (Javier Almanza, 2019).

La Corte dejó en claro lo que debe hacer un trabajador en caso de enfrentar una situación como esta.

"Quien se sienta con inferioridad, con incapacidad de desarrollar su trabajo por el comportamiento del empleador (puede) acudir a los mecanismos e instituciones jurídicas establecidas, entiéndase servidor público, los comités de convivencia", explicó el jurista.

En el fallo se señala que al trabajador se le deben respetar sus garantías a ser oído, notificado, defenderse y poder controvertir.

Según la sentencia, el derecho al trabajo no se limita a acceder a un empleo y a permanecer en él, ya que es imposible separarlo de la dignidad humana.

Eficacia de la ley 1010 de 2006

Esta norma pretendió desarrollar el principio de la dignidad humana como un sustento a las condiciones dignas. Así las cosas, en primera medida, es importante tener en cuenta lo consagrado en la Constitución Política en lo relacionado al derecho del trabajo "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Asamblea Nacional Constituyente, 1991). "Según fuentes del Ministerio de Trabajo (MT), en 2006 se presentaron 360 querrelas sobre acoso laboral, las cuales ascendieron a 1220 en 2012 y redujeron a 361 en 2013" (Ministerio de trabajo, 2014).

La eficacia de la ley no ha tenido el impacto buscado teniendo en cuenta que "la inoperancia de las entidades preventivas, los mecanismos de prueba, sanción y reparación y la opacidad jurídica del fenómeno" (Pino & Martínez, 2014. p 115), desde su expedición durante el tiempo que lleva en vigencia para el presente año, se ha notado que la ley en Colombia no contó con un verdadero debate y una reflexión pública que contara con las necesidades reales de los empleadores, contados desde la perspectiva laboral del país y más en el contexto cucuteño partiendo de la noción y la realidad que está viviendo la ciudad con los migrantes que día a día vienen a la ciudad a buscar mejores oportunidades de trabajo y de condiciones de vida.

El problema de descontento por parte de organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y Human Rights Watch por despropósito de condenas a los jefes de grupos paramilitares que recibieron penas de ocho años al haber confesado sus crímenes amparados por la Ley 975 de 2005. Esta Ley se la conoce como Ley de Justicia y Paz.

La escasa eficiencia de esta ley no viene únicamente desde su expedición, al contrario viene desde su génesis, es decir, desde que se presentó su proyecto de ley y fue concebida. El proyecto de ley acerca del acoso laboral, careció de debate y problematización no se tomaron en cuenta los pro y los contra de dicha situación, ni se previeron las consecuencias sociales que esto traería. Según el artículo titulado reflexiones de la ley 1010 en Colombia

Los autores que basan su postura desde Bourdieu, se tuvo que haber puesto en el debate la lucha de poderes ente Estado, empresa y organizaciones sindicales para determinar el sentido de acoso, su manera de judicializarlo y las estrategias para prevenirlo. Esta ley tuvo su génesis como propuesta de una de las partes del poder, el Estado (en representación de éste la coalición de una parte del gobierno de turno) quienes la configuraron bajo la práctica y hábito de la negociación de los diferentes actores. La falta de debate público de los diversos sectores de la sociedad, hace de esta ley una norma no consensuada ni con un fundamento de toma de conciencia ni una complejidad de aportes de la sociedad, factores indispensables para la problematización, institucionalización y legitimación. (Sayin, Rojas & Lozada, 2017, p .189)

Todo lo anterior, demuestra cómo el gobierno de turno en su afán de darle solución a una problemática dejó a un lado la parte más esencial de una norma, que es buscar que realmente genere impacto positivo en la sociedad, y no expedir por expedir las normas como maquinas.

Hablando de todo, es importante recalcar las pocas cosas buenas que hay entorno al acoso laboral y para ello es fundamental traer a colación unas estadísticas emanadas por el Ministerio de trabajo para el año 2014:

Cuadro N°1: Número de querellas presentadas ante el Ministerio de Trabajo en el lapso de tiempo de (2006 al 2013)

2006	2010	2011	2012	2013
360	1024	1004	1220	361

Fuente: Ministerio de Trabajo; Motta (2008) y <http://www.portafolio.co/economia/quejas-acoso-laboral-colombia>. Elaboración propia.

Para 2006, el MT señalaba que de las 360 querellas presentadas por acoso laboral, en alrededor de 90 se tomaron medidas preventivas, en 65 se llegó a conciliación, 90 fueron catalogadas como carentes de interés jurídico, 13 fueron a la justicia ordinaria y 16 a la Procuraduría (Motta, 2008, p. 95). El hecho de que el 24 % fueran consideradas como carentes de interés jurídico y solo el 3,6 % alcanzara la instancia ordinaria señala la dificultad de adelantar procesos por la vía judicial.

Para el año 2010, según investigaciones revisadas a los jueces laborales de determinadas ciudades, lograron corroborar muchos de ellos

expresaron que en el tiempo que llevaban laborando no habían conocido de ningún caso relacionado con esta ley, lo que evidencia la poca efectividad que ha tenido esta ley y como el fin social y jurídico no se ha cumplido como debe ser, además, los jueces que afirmaron conocer de esta problemática en su práctica diaria afirmaron que de los pocos casos que han conocido acerca del acoso laboral regulado en el país por la ley 1010 de 2006, han sido retirados antes de dictarse una sentencia ya sea porque quienes la interponen se cansan de esperar respuestas y soluciones o por que llegan a un acuerdo conciliatorio entre las partes : en este orden de ideas, dos años más adelante se logró corroborar que de los procesos que conocieron un gran porcentaje de esos casos, su decisión final fue desfavorable para el empleador, dejando desprotegido y sin empleo. Es por ello, que la gráfica que se muestra a continuación es una muestra de porcentajes acerca de la resolución de las querellas presentadas por acoso laboral en el país.

Gráfica N° 1: Resolución de casos en relación a las querellas presentadas por acoso laboral

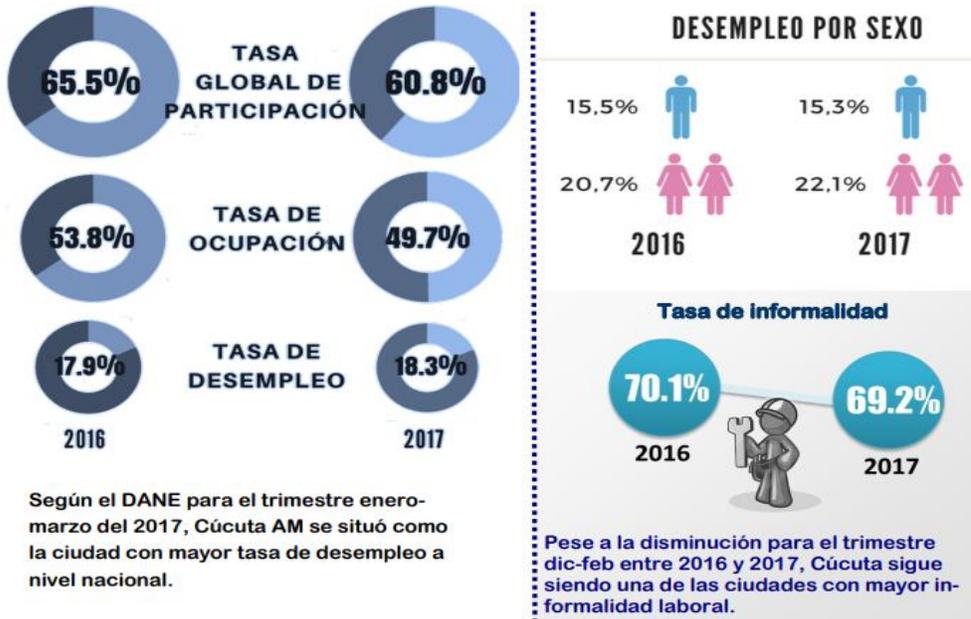
Resolución	Frecuencia	%
Favorable	6	6,4
Desfavorable	44	46,8
Conciliación	8	8,5
Desistimiento del querellante	5	5,3
No hay dato/proceso archivado	31	33,0
Total	94	100,0

Fuente: Querellas presentadas ante el ministerio y recuadro realizado por Pino & Martín.

En todo este recuento, es fundamental el abordaje de la realidad social y jurídica que se presenta en la Ciudad de Cúcuta, pues por muchos años se consideró tener la frontera más activa de Latinoamérica por contar con Venezuela como su país vecino. Sin embargo, desde hace aproximadamente cuatro o cinco años atrás la historia dio un giro inesperado para muchas personas, ya que se incrementó la informalidad en el país, provino muchas personas venezolanas en busca de mejores oportunidades en esta ciudad, lo que aumento los índices de desempleo e informalidad que traía la ciudad desde hace muchos años atrás.

En la gráfica que se muestra en líneas posteriores, se puede analizar como el desempleo de la ciudad ha subido de manera considerable en relación a un enfoque de género entre los años 2016 y 2017 respectivamente.

Grafica N° 2: Realidad laboral en la ciudad de Cúcuta entre los años 2016 y 2017



Fuente: Indicadores socioeconómicos, realizados por la Universidad De Pamplona.

En dicha grafica puede observarse como la tasa de desempleo de la ciudad siempre ha sido una problemática que ha debido analizarse, ya que desde el caso concreto que uno de los factores que pueden incidir en la no denuncia, es el miedo a quedarse sin trabajo y agrandar más la lista de las personas desempleadas en la ciudad.

Manejo de atención dado por parte del empleador ante los casos de denuncias expuestas por parte de los trabajadores de empresas de la ciudad de Cúcuta.

La necesidad del ser humano de ocuparse, de obtener sus logros, objetivos se refleja en la ocupación de desempeñarse laboralmente para obtener la satisfacción de sus necesidades económicas e individuales que conlleva a la satisfacción personal, el trabajo dignifica al ser humano, y lo confronta a desafíos que se presentan día a día permitiendo que se experimente un grado de utilidad, aporte, ganancias que son importantes para la empresa e inclusive para nuestra sociedad. En la actualidad las personas tienden a pasar más tiempo en las organizaciones para las cuales trabajan que en su propio hogar compartiendo con su familia.

Es por esto que el ser humano juega un papel supremamente importante y vital que consiste en la interacción con los compañeros de trabajo y el entorno laboral donde se desempeñan. Sin embargo, desafortunadamente e inapropiadamente dicha interacción no

siempre es placentera y adecuada debido a que las personas por naturaleza buscan siempre sobresalir, opacando las habilidades, destrezas de sus compañeros, para obtener ser el mejor en lo que hacen y esto, en algunos casos en el ámbito laboral, lo que produce roces, agresiones verbales, físicas y psicológicas entre los compañeros dando como resultado, violencia, depresión, enfrentamientos, baja autoestima y en el peor de los escenarios abusos psicológicos que pueden conllevar al suicidio.

Para promover un ambiente laboral sano, feliz y oportuno donde se brinde las garantías necesarias para laborar de manera objetiva, óptima y veraz será necesario el involucramiento, participación y compromiso por parte de la Alta Dirección de la empresa, la cual se les permita conocer la importancia que generen en ellos el compromiso de fomentar las garantías en la motivación y reconocimiento de actos positivos como negativos generados por las actuaciones de sus empleadores, generando en ellos una cultura de agradecimiento y trabajo en equipo valorando la calidad humana de sus trabajadores, necesidades, sus emociones, logros y su talento. Esta cultura implementada contribuirá por sí sola a prevenir conductas de acoso laboral en todos los niveles de la organización.

De acuerdo a lo anterior, es importante que dentro de la planeación estratégica que se vaya a implementar en la empresa, se incluya, se promueva un valor que genere, promueva la necesidad de un ambiente laboral sano, feliz y adaptado a las condiciones que puedan desempeñar cada trabajador el cual rechace todo tipo de conductas que generen a contribuir el acoso laboral. Por otro lado, la comunicación y sensibilización continua por parte de la empresa si excepción alguno de todos los colaboradores sobre su papel indispensable en la construcción de una cultura en un ambiente sano libre de aspectos de acoso laboral, permitirá involucrar y motivar a los colaboradores en trabajar por ello reconociendo al otro y a sus emociones, en el día a día lo que conllevará a la presencia de entornos laborales saludables libre de dicha problemática.

En Colombia el manejo del acoso laboral debería considerarse en una tarea prioritaria basada en la protección, garantía, cumplimiento y en especial la superación a nivel laboral con la finalidad del aumento de productividad a nivel de empresa; dada por parte de cada uno de los trabajadores independientemente del rango u ocupación que desempeñen, en este orden de ideas, crear alternativas, mecanismos de protección o defensa en contra del acoso laboral por parte del Estado quien tendrá siempre la posición de garante como Estado social de derecho que vela por la aplicación y la no vulneración de los derechos en especial de la población trabajadora de nuestro país, de igual manera las empresas son partícipes de gran importancia e impacto en brindar las garantías necesarias y oportunas para evitar dicha problemática.

Se debe tener en cuenta que la prevención del acoso laboral es un factor básico e indispensable para mejorar la calidad de vida a nivel laboral. Por tal motivo es conveniente diseñar, estructurar e implementar un plan de acción preventiva en la que se tengan como base o referencias las condiciones laborales que potencialmente son de carácter estresantes y de características psicológicas de vulnerabilidad, en las que es importante cumplir una serie de recomendaciones generales para enfrentar o minimizar el acoso laboral. Es necesario que cada vez exista mayor conciencia y aceptación sobre la importancia de tomar medidas preventivas frente a la problemática del acoso laboral en nuestras empresas,

conocer las manifestaciones del acoso laboral y síntomas asociados al estrés postraumático, una de las ramas de la salud en especial la psicología para la aplicabilidad de instrumentos de apoyo que permitan intervenir, minimizar, resolver acciones y evitar sus graves consecuencias, es decir, resaltar la prioridad de establecer medidas de carácter eficaz y oportuno, cuando se está viendo afectada la víctima y el lugar de trabajo.

Las estrategias para afrontar el acoso laboral en las empresas de nuestra ciudad serán diferentes de acuerdo a cada caso y dependerán de las características que se tendrán como base factores relacionados con las personas, roles, los grupos y el entorno organizacional donde se presenta la situación de acoso se deberá tomar las respectivas medidas preventivas adecuadas y pertinentes, se requiere contar con recursos de apoyo psicosocial, familiar, terapéutico, legal y económicos que ayuden al trabajador con acoso, una vez se acepte se reconozca y se compruebe para defenderlo de la situación a la que está siendo sometido. Por otra parte, generar un programa de prevención eficaz contra el acoso laboral implica planear, formular y aplicar programas formativos que estimulen y generen cambios en la cultura empresarial tradicional y que supongan modificar determinadas prácticas organizacionales basadas en el autoritarismo, el paternalismo, la imposición o en la falta de liderazgo. Es indispensable que las empresas elaboren estrategias propias de lucha contra dicha problemática, para adaptarlas a su propia realidad y con las personas que pertenecen a ella.

De acuerdo a la gestión de prevención implementada en cada empresa esta debe dirigirse a la mejora en la calidad de vida a nivel laboral, psicológico, intelectual y social a la vez que se garantice y defienda la dignidad de las personas afectadas en el entorno de su trabajo, personal y familiar. De igual manera se propone el estudio de las situaciones de casos de acoso laboral en mayor profundidad y magnitud para la asistencia de apoyo a las víctimas y su entorno familiar teniendo como base inicial la comprensión que puedan lograr a partir de narrar su experiencia y de entenderla como una situación generada de manera violenta en sus lugares de trabajo, asociada al manejo de productividad y competencia de la empresa. Por tal razón, es primordial que los encargados de las empresas realicen la tarea de identificar los vínculos, las situaciones, actos o comportamientos entre la depresión y el estrés, con los cambios del desempeño a nivel laboral por los efectos de la globalización económica (como son los contratos a corto tiempo, desempleo, inestabilidad e inseguridad a nivel laboral).

La racionalización, modernización, automatización y los cambios tecnológicos, hacen que las exigencias de cantidad, calidad y la competencia se haga cada vez más dura y notable en las empresas de nuestra región. Los trabajadores afectados por situaciones de acoso laboral deben comprender y entender que forman parte de un mundo cambiante y, por tal motivo, tanto ellos como sus empleadores, amigos y familiares se ven enfrentados a este tipo de situación que no es ajeno en nuestra sociedad, que no es causada por ellos mismos, sino que es una consecuencia de la realidad empresarial que va en aumento, la cual debe ser cuestionada desde los diferentes ámbitos como a nivel social, económico, político y legal por parte del Estado y las personas involucradas que forman parte del afectado.

Debemos tener en cuenta que la estrategias y planes en manejo de acoso siempre deben ir enfocadas a los factores de riesgos que son los generadores de dicha problemática

dentro de los cuales encontramos el nivel organizacional que consiste en distribuir equitativamente los roles, tareas, metas basados en nivel educativo, cognitivo, experiencia y manejo de acuerdo a lo ejecutado por cada persona, habrán empresas de actividades económicas donde la exigencia será mayor completitud que otras que requieren experiencia y la práctica del mismo; en las empresas se refleja sobrecargas a nivel cualitativo y cuantitativo, donde la sobrecarga cuantitativa es aquella, que como en el estrés, se define por mucha demanda y poco manejo del control. El déficit a nivel cualitativo se entenderá como la obligación de efectuar un trabajo repetitivo, poca importancia o mal elaborado. Cuando se obliga a los trabajadores a hacer mal o inadecuado su trabajo. Toda situación que genera estrés implica un potencial importante de conflictos entre los propios compañeros o superiores generando ambientes de trabajo inadecuados, conflictivos y generadores de efectos negativos y adversos a nivel de salud.

Otras de los factores que son relevantes en ocasionar dicha problemática son las diferentes personalidades que existen los que son de personalidad fuerte, sensible, personas atípicas, los aislados, poco competentes, o que han presentado en su etapa de infantil situaciones de violencia, acoso sexual, maltrato y general en ellos traumas que se reflejaran en el ámbito donde se vayan a desempeñar a nivel social, laboral o familiar.

Debido a los síntomas, alteraciones, trastornos físicos y psicológicos originados de experimentar situaciones de acoso laboral, la persona afectada requerirá de una intervención clínica adecuada o una rehabilitación ocupacional de acuerdo al daño ocasionado siendo de algo leve, moderado e incluso severo. Así, con el fin de prevenir dichas situaciones violencia laboral que conllevan al acoso en el respectivo sitio de trabajo, así como tener la posibilidad de brindar y obtener una atención oportuna en el caso necesario, se precisa y se enfoca en fomentar a nivel de las empresas y organizaciones un ambiente de trabajo de tolerancia, respeto, igualdad, dignidad y cooperación, promoviendo el diálogo y la comunicación entre compañeros y superiores, la búsqueda de soluciones en grupo, el reconocimiento de los esfuerzos de cada uno de los empleados, la creación de igualdad de oportunidades para todos los que forman el equipo de trabajo obteniendo con ello el desarrollo personal y profesional, en el que la misma dirección se comprometa a combatir la problemática del acoso laboral.

La construcción, elaboración , implementación y ejecución de esta cultura organizacional ideal para prevenir conductas de acoso laboral dentro de las organizaciones, depende del involucramiento y compromiso de la alta Dirección en la construcción e implementación de políticas que valoren al colaborador como un ser emocional, que necesita desarrollarse a nivel personal y profesional dentro de la empresa en un ambiente sano y saludable que le brinde todas las herramientas requeridas para desempeñarse de la mejor manera. Es por esto, que la organización debe fomentar habilidades como la comunicación asertiva, la negociación efectiva, la inteligencia emocional, garantizar el desarrollo personal y profesional, un entorno seguro y grato para trabajar, el equilibrio de vida personal-laboral, con el fin de poder mantener un clima organizacional feliz que evite por si solo la existencia de conductas de acoso laboral y que promueva alcanzar un excelente nivel de productividad que beneficie a la población trabajadora de la empresa como un todo.

Es por ello, que es importante traer a colación lo dispuesto por la ley 1010 de 2006 en cuanto a las modalidades del acoso laboral, y por ello, es fundamental precisar algunas bases conceptuales para comprender a más profundidad dicho fenómeno, y para ello se tiene que el maltrato laboral se concibe en muchas ocasiones como ese acto degradante que compromete la violencia física, moral, derechos como la libertad de expresión de los trabajadores en sus ámbitos laborales, su intimidad e incluso su buen nombre, lo que logra obtener una pérdida de la capacidad de vida de las personas dentro del entorno laboral.

Así las cosas, muchos autores “I cuestionan la conceptualización del acoso laboral contenida en la Ley 1010/2006 y elaboran tres tipologías del acoso laboral, que permiten vislumbrar dimensiones diferentes del problema” (Pino, C. M. L., 2011, p 1).

se habla de que el empleado está siendo víctima de una persecución laboral cuando el sujeto activo busca lograr que este renuncie al cargo que desempeña dentro de la empresa, dejándolo por debajo de la calificación y un aumento desproporcionado de la carga laboral así como los horarios extensos y complicados para el empleado. Además, en muchas ocasiones este fenómeno puede confundirse con una discriminación en relación a los demás empleados, ya sean por condiciones físicas, sociales, culturales o estrato social.

Para concluir la problemática de acoso laboral es una realidad que ha ido en aumento en Colombia y que al pasar del tiempo parece no disminuir sino ocultarse en los procedimientos internos de las organizaciones encargadas en el tema donde se trata de minimizar las situaciones y evitar que lleguen a otras instancias para proceder al archivo del mimos, antes que salgan a la evidencia publica en nuestra región. Nuestro ordenamiento jurídico colombiano a la fecha es débil en las sanciones a los acosadores laborales, no obstante, el traslado de esta gran responsabilidad a las instancias encargadas para que sean estas quienes impriman las normas que han de tenerse en cuenta y donde se han generado medidas que solo van desde el despido, dejando que los victimarios estén en posibilidad de ejercer nuevamente estas conductas en otras instituciones laborales.

CONCLUSIONES

En primera medida, es importante establecer que la ley 1010 para el presente año cuenta con trece años de vigencia, en los cuales ha presentado una obstaculización en cuanto a su materialización en el territorio Colombiano, siendo múltiples los factores que se evidencian en dicha problemática que por momentos suele verse acrecentada en vez de dirimida por la ley.

En cuanto a la aplicabilidad, se logró demostrar en los resultados que existe un gran vacío sustancial y procedimental en su aplicación, ya que la norma es muy ambigua y poco objetiva lo que ha llevado que con los años sea considerada como débil y sin fundamentos, afirmando lo que inicialmente se plateo en la justificación, pues al tener estos vacíos lo que hace es que las personas que están siendo víctimas de acoso laboral en muchas ocasiones se restrinja en denunciar que se traduce en una violación directa de los derechos y garantías constitucionales.

Se puede analizar que lo dispuesto inicialmente por los objetivos que se iban a trazar a lo largo de esta investigación, que llevaron a cabo de una manera ordenada y cronológica, sin embargo más allá del ámbito social, es importante observar el factor jurídico en cuanto

a la aplicabilidad, pues no se está obteniendo los resultados por los cuales el congreso de la republica expidió esta ley , partiendo de ello, se logró evidenciar que la gran parte de estos casos presentados en el área metropolitana de la ciudad de Cúcuta , el Ministerio de Trabajo se queda corto para realizar y tomar las medidas pertinentes para determinar si hay o no a acoso laboral en el entorno empresarial de dicha empresa.

En la práctica judicial, se pudo corroborar que aun cuando es un número significativo de querellas en contra del acoso laboral, los jueces laborales de muchas ciudades incluida Cúcuta, no han llegado a sus juzgados procesos que tienen que ver con el acoso laboral, lo que comprueba a uno más la precariedad en la divulgación de la ley y la eficacia de la misma en relación a las necesidades de las poblaciones.

El acoso laboral es una problemática que puede afectar a todo tipo de personas en el ámbito laboral, y partiendo de ello, son muchos los campos que se han detenido a estudiar dicha problemática, es decir, no es solo una tarea que tienen los profesionales del derecho, sino el campo de la salud como lo son los médicos e incluso los psicólogos que han buscado la manera de determinar las secuelas psicológicas morales e incluso físicas de las personas que han sufrido este tipo de acoso.

Además, no puede olvidarse de la situación precaria que vive el departamento y en especial la ciudad de Cúcuta en cuanto al empleo y la estabilidad laboral.

Es por todo lo enunciado con anterioridad, que si se requiere dirimir dicha problemática es necesario un cambio estructural sustancial de los modelos de trabajo y el trato a sus empleados, pues si bien es cierto , el trabajo es un derecho y un deber que se encuentra amparado por instancias nacionales e internacionales que buscan el mejor desempeño de los trabajadores dentro de un ambiente laboral sano y propicio, evitando a su vez problemas legales, que pueden generar sanciones penales como disciplinarias.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Álvarez, L. (2011). Clima social de la organización y hostigamiento psicológico. Una lectura cognitiva y socio –cultural de los sistemas autoritarios. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, (1) (pp. 83-98).

Corte Constitucional de Colombia (2006). Sentencia T-882/06. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-882-06.htm>

Corte Constitucional de Colombia (2007). Sentencia T-233/07. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/T-233-07.htm>.

Corte Constitucional de Colombia (2008). T-1614078. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-238-08.htm>.

Corte Constitucional de Colombia (2012). C-052-12. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-052-12.htm>

Ley 1010 de 2006. Congreso de la republica.

López Pino, Carmen Marina; Seco Martín, Enrique; Ramírez Camacho, Diana; (2011). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva. *Cuadernos de Administración*, Julio-Diciembre, 307-328.

Motta, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Vía Iuris*, 4, 92-105.

Muñoz, A. M. (2007). La nueva legislación sobre acoso laboral en Colombia (ley 1010 de 2006). *Revista latinoamericana de Derecho Social*, (5), 239-246.

Pino, C. M. L. (2015). Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una intrpretación desde la sociología. *Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*, (44), 111-144.

Rodríguez, C. A. (2009). Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo. OIT.

Sayin, C. M. A., Rojas, W. Y. Y. M., & Lozada, M. F. C. (2017). Reflexiones acerca de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 189-210.

Senado de la República de Colombia. Código Penal. Diario Oficial, n° 44.097 de 2000.

Topa Cantisano, Gabriela; Depolo, Marco; Morales Domínguez, J. Francisco; (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. *Psicothema*, . 88-94.