



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

1 de 1

Neiva, 23 de agosto de 2023

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

La suscrita, LIBIA MARINA PRECIADO SOACHE, con C.C. No. 55.153.933, autora de la tesina Titulada: **“EXCLUSIÓN DE LOS CONTRATISTAS DE LEY 1010 DE 2006 SOBRE ACOSO LABORAL”**, presentado y aprobado en el año 2023, como requisito para optar al título de **MAGISTER EN DERECHO PRIVADO**:

Autorizo al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales “open access” y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE: LIBIA MARINA PRECIADO SOACHE

Firma: Libia Marina Preciado Soache



TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: “EXCLUSIÓN DE LOS CONTRATISTAS DE LEY 1010 DE 2006 SOBRE ACOSO LABORAL”

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
PRECIADO SOACHE	LIBIA MARINA

DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
ORTIZ TOVAR	DIANA MARCELA

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
----------------------------	--------------------------

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: MAGISTER EN DERECHO PRIVADO

FACULTAD: CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

PROGRAMA O POSGRADO: MAESTRIA EN DERECHO PRIVADO

CIUDAD: NEIVA

AÑO DE PRESENTACIÓN: 2023

NÚMERO DE PÁGINAS: 162

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):

Diagramas___ Fotografías___ Grabaciones en discos **3** Ilustraciones en general___ Grabados___
Láminas___ Litografías___ Mapas___ Música impresa___ Planos___ Retratos___ Sin ilustraciones___ Tablas
o Cuadros___

SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento:

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



MATERIAL ANEXO:

PREMIO O DISTINCIÓN (*En caso de ser LAUREADAS o Meritoria*):

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

Español

1. acoso
2. Igualdad
3. no discriminación
4. Contratistas por prestación de servicios

Inglés

- Harassment**
- Equality**
- Non-Discrimination**
- Service Contracts**

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

EXCLUSIÓN DE LOS CONTRATISTAS DE LEY 1010 DE 2006 SOBRE ACOSO LABORAL

Resumen

El presente trabajo de profundización muestra la situación de acoso laboral, sexual y de hostigamiento que deben soportar algunos contratistas por prestación de servicios en entidades del sector Público como del privado en Colombia, dicha situación se quiere hacer visible porque el Legislador solo contempló el acoso laboral para contratos laborales y excluyó a los contratistas por prestación de servicio, sin tener en cuenta que quienes prestan el servicio son personas, conculcándose con ello el derecho a la igualdad y a la dignidad humana.

El objetivo es arrojar luz sobre la realidad laboral de los contratistas y analizar cómo poder garantizar una mayor igualdad de trato y protección para todos aquellos que forman parte del mundo laboral. Los resultados del sondeo revelaron la existencia de acoso laboral y acoso sexual en los contratistas.

Se resolvió la pregunta problema ¿Qué mecanismo alternativo se podrá utilizar para prevenir el acoso laboral en los contratistas de prestación de servicios en Colombia, si la Ley 1010 de 2006 los excluyó por no poseer una relación de jerarquía o subordinación? Se determinó que existen mecanismos alternos que



pueden contribuir a prevenir y abordar el acoso laboral en contratistas.

Se concluye que es fundamental promover la conciencia y la acción tanto a nivel empresarial como a nivel gubernamental para abordar el acoso laboral en los contratistas de prestación de servicios e implementar mecanismos efectivos de prevención y protección contra el acoso laboral.

Palabras claves: acoso, igualdad, no discriminación, contratistas por prestación de servicios.

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

Exclusion of Contractors from the 2006 Law 1010 on Workplace Harassment

Abstract

This in-depth study showcases the situation of workplace harassment, sexual harassment, and intimidation that some service contractors must endure in both the public and private sectors in Colombia. This situation aims to be brought to light because the Legislator solely considered workplace harassment for labor contracts and excluded service contractors, disregarding the fact that those providing the service are individuals, thereby infringing upon their right to equality and human dignity.

The objective is to shed light on the work reality of contractors and analyze how to ensure greater equality of treatment and protection for all those who are part of the labor world. The survey results unveiled the existence of workplace harassment and sexual harassment among service contractors.

The problem question, "What alternative mechanism can be used to prevent workplace harassment among service contractors in Colombia, given that the 2006 Law 1010 excluded them due to the lack of a hierarchical or subordinate relationship?" was addressed. It was determined that alternative mechanisms exist that can contribute to preventing and addressing workplace harassment among contractors.

In conclusion, it is underscored that promoting awareness and action is fundamental, both at the corporate and governmental levels, to address workplace harassment among service contractors and to implement effective mechanisms for prevention and protection against workplace harassment.

Keywords: Harassment, Equality, Non-Discrimination, Service Contracts.

APROBACION DE LA TESIS

Nombre presidente Jurado: TATIANA XIMENA SILVA

Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral

Libia Marina Preciado Soache

Facultad de Ciencias Jurídica y Políticas, Universidad Surcolombiana

Posgrado: Maestría en Derecho Privado

Neiva

Julio de 2023

Nota del autor:

Un agradecimiento muy especial a todos los acosadores laborales, sexuales y hostigadores de mi país, ellos han sido la fuente de inspiración de este trabajo de profundización.

Al Dr. Elías Ramírez Plazas, por ser mi ángel aquí en la Tierra.

A mi esposo e hijos por su paciencia y colaboración, a ellos gracias totales.

Exclusion of Contractors from the 2006 Law 1010 on Workplace Harassment

Abstract

This in-depth study showcases the situation of workplace harassment, sexual harassment, and intimidation that some service contractors must endure in both the public and private sectors in Colombia. This situation aims to be brought to light because the Legislator solely considered workplace harassment for labor contracts and excluded service contractors, disregarding the fact that those providing the service are individuals, thereby infringing upon their right to equality and human dignity.

The objective is to shed light on the work reality of contractors and analyze how to ensure greater equality of treatment and protection for all those who are part of the labor world. The survey results unveiled the existence of workplace harassment and sexual harassment among service contractors.

The problem question, "What alternative mechanism can be used to prevent workplace harassment among service contractors in Colombia, given that the 2006 Law 1010 excluded them due to the lack of a hierarchical or subordinate relationship?" was addressed. It was determined that alternative mechanisms exist that can contribute to preventing and addressing workplace harassment among contractors.

In conclusion, it is underscored that promoting awareness and action is fundamental, both at the corporate and governmental levels, to address workplace harassment among service contractors and to implement effective mechanisms for prevention and protection against workplace harassment.

Keywords: Harassment, Equality, Non-Discrimination, Service Contracts.

Tabla de contenido

1	Introducción.....	10
2	Capítulo 1 El acoso laboral.....	14
2.1	Formulación del objetivo	15
2.2	Objetivos específicos	15
2.3	Antecedentes	16
Desarrollo Legal y Jurisprudencial del Acoso Laboral en Colombia y el Derecho		
Comparado.....		17
2.4	Colombia. Desarrollo legal y jurisprudencial	28
3	Capítulo 2 Caracterización del acoso laboral, elementos, conductas, aspectos legales y jurisprudenciales	35
3.1	Aspectos Generales.....	39
3.2	Características que identifican el fenómeno de mobbing.	46
3.3	Elementos esenciales del acoso laboral	48
3.4	Conductas que constituyen acoso laboral de acuerdo con la Ley 1010 de 2006: 50	
3.5	Aspectos legales y jurisprudenciales	52
3.5.1	El principio general de igualdad.....	54
3.5.2	La regla de prohibición de trato discriminado	54
3.5.3	El derecho a la igualdad en el derecho internacional	57

3.5.4	Derecho a la igualdad vs derecho a la dignidad humana	57
4	Capítulo 3 Efectos del Acoso laboral y el Acoso laboral basado en género	70
4.1	Problemas emocionales, mentales y físicos que generan el acoso laboral	71
4.2	Otras patologías asociadas al acoso laboral	72
4.3	Aspectos generales sobre la problemática del acoso laboral	73
4.4	El acoso laboral basado en género	78
4.4.1	Ley 581 de 2000 o ley de cuotas	79
4.4.2	igualdad de género en lo laboral	84
4.5	discriminación en lo laboral	92
4.5.1	discriminación basada en el sexo.	92
4.5.2	discriminación por sexo y acoso	93
4.5.3	hostigamiento sexual	94
4.6	¿cómo se pronuncian las altas cortes en Colombia con respecto a los contratos de prestación de servicios y la realidad subyacente del contratista?	95
4.6.1	Pronunciamiento que realizara la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, en la Sentencia, SL-36952021(79334).	96
4.6.2	Pronunciamiento de la Corte constitucional a través de la Sentencia T-388/20.	98
5	Capítulo 4. El contrato de trabajo por prestación de servicios y la realidad subyacente del derecho a la igualdad frente a la ley 1010 de 2006.....	99

5.1	El requisito de que el contratista preste el servicio de manera personal es una característica clave de los contratos de prestación de servicios en Colombia y en otros países.	100
5.2	¿Quién es un trabajador independiente en Colombia?.....	101
5.3	¿Qué es un contrato por prestación de servicios?	101
5.3.1	Características del contrato de prestación de servicios	102
5.4	Contrato de trabajo.....	102
5.5	Diferencias entre el contrato laboral y el de prestación de servicios	104
5.5.1	Naturaleza de la relación:	104
5.5.2	Prestaciones sociales y beneficios:.....	104
5.5.3	Control y dirección del trabajo:.....	105
5.5.4	Duración y terminación del contrato:.....	105
5.5.5	Protección laboral y derechos sindicales:.....	105
5.6	Semejanzas entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios.....	105
5.7	La Ley 1010 de 2006 establece medidas preventivas y correctivas para abordar el acoso laboral en el contexto de las empresas e instituciones en Colombia.	112
5.8	Los contratos de prestación de servicios en el sector público	106
5.9	Los contratos por prestación de servicios en el derecho privado.....	108

5.10	Diferencias entre los contratos por prestación de servicios regidos por el derecho público vs. Los regidos por el derecho privado	109
5.10.1	Partes involucradas:	109
5.10.2	Marco legal y regulación:	110
5.10.3	Selección y procedimientos:	110
5.10.4	Responsabilidad y garantías:	110
5.10.5	Derechos laborales y prestaciones sociales:	111
5.11	En los contratos de prestación de servicios debe haber ausencia de vínculo laboral, lo que significa que el contratista goza de autonomía para la ejecución de las actividades	111
5.12	Análisis de ¿porqué la Ley 1257 de 2008 sobre acoso sexual protege a los contratistas por prestación de servicios y la Ley 1010 de 2006 no aplica cuando éstos son acosados laboralmente?	114
5.13	¿Cómo se repararía a un contratista que ha sufrido afectaciones psicológicas y de salud en general, cuando ha sido víctima de acoso laboral?.....	119
6	Capítulo 5. Sondeo de opinión a contratistas y tabulación de la información.	121
6.1	necesidad de la información.....	123
6.2	alcance geográfico	123
6.3	Instrumento aplicado.....	123
6.4	Preguntas aplicadas en el sondeo	124

6.5	Resultados sondeo.....	126
6.5.1	Sondeo de opinión empresa no. 1.....	126
6.5.2	Sondeo de opinión empresa No. 2- sector recreación y otros servicios	135
6.5.3	Sondeo de opinión empresa 3. sector salud.....	145
7	Conclusiones.....	154
8	Pregunta problema y posibles alternativas de solución	156
9	Bibliografía.....	158

Índice de Tablas

Tabla 1	Edad de los participantes en el sondeo de la empresa 1	126
Tabla 2	Pregunta 1, empresa 1: percepción de maltrato laboral y factores asociados.....	127
Tabla 3	Pregunta 2, empresa 1: Percepción de persecución laboral según género.....	129
Tabla 4	Pregunta 3, empresa 1: Percepción de discriminación laboral según características personales.....	130
Tabla 5	Pregunta 4, empresa 1: Percepción de entorpecimiento laboral y factores asociados	131
Tabla 6	Pregunta 5, empresa 1: percepción de inequidad laboral en contratistas por prestación de servicios	133
Tabla 7	Pregunta 6, empresa 1: percepción de desprotección laboral en contratistas por prestación de servicios	134
Tabla 8	Edad de los participantes en el sondeo de la empresa 2	135
Tabla 9	Pregunta 1 empresa 2: percepción de maltrato laboral en relación al acoso sexual y llamados de atención en voz alta en el lugar de trabajo.....	137
Tabla 10	Pregunta 2, empresa 2: percepción de persecución laboral en relación a la sobrecarga laboral y los turnos en días de descanso	138
Tabla 11	Pregunta 4, empresa 2: percepción de discriminación laboral en relación a diferentes aspectos	139
Tabla 12	Pregunta 4, empresa 2: percepción de entorpecimiento laboral	141
Tabla 13	Pregunta 5, empresa 2: percepción de inequidad laboral en contratistas por prestación de servicios	142
Tabla 14	Empresa 2, pregunta 6: percepción de desprotección laboral en contratistas por prestación de servicios	144
Tabla 15	Edad de los participantes en el sondeo de la empresa 3	145
Tabla 16	Pregunta 1 empresa 3: percepción de maltrato laboral en empleados	146
Tabla 17	Pregunta 2 empresa 3: percepción de persecución laboral en empleados	148
Tabla 18	Pregunta 3 empresa 3: percepción de discriminación laboral según factores asociados	149

Tabla 19 Pregunta 4 empresa 3: percepción de entorpecimiento laboral	150
Tabla 20 Pregunta 5 empresa 3: percepción de inequidad laboral en contratistas por prestación de servicios	151
Tabla 21 Pregunta 6, empresa 3: percepción de desprotección laboral en contratistas por prestación de servicios	152

1 Introducción

Este trabajo pretende socializar la situación de acoso laboral, sexual y de hostigamiento que a diario deben de soportar algunos contratistas por prestación de servicios en entidades tanto del sector Público como del privado en nuestro país Colombia, dicha situación se quiere hacer visible porque el Legislador solo contempló el acoso laboral para personal de planta o de carrera en las empresas o con vinculación a través de contrato laboral que implique subordinación.

Se presume que los contratistas en Colombia son personas o empresas a las cuales una persona llamada contratante les encomienda una labor o tarea, para que la realice en un tiempo determinado, sin: subordinación, cumplimiento de horarios ni salario mensual, a cambio tendrá como prestación el pago de unos honorarios por la labor contratada, eso sí, siguiendo los lineamientos y estipulaciones contenidas en el contrato de prestación de servicios suscrito.

Sin embargo, la figura del contrato de prestación de servicios se ha desvirtuado y hoy en día muchos contratistas deben de cumplir con un horario de 8 horas y recibir órdenes de un jefe, cuando realmente para los contratistas esta figura no aplica, quien certifica el cumplimiento de la labor contratada se denomina supervisor.

Con base a las situaciones anteriores, se realizó un sondeo a contratistas por prestación de servicios en tres (3) empresas regidas por el derecho privado, para demostrar que el acoso laboral en los contratistas se presenta y que al no estar regulado en la Ley 1010 de 2006 no es atendido y por ende no es posible activar ninguna ruta para proteger a los contratistas.

Colombia es un país en el cual, tanto las empresas regidas por el Derecho privado como la regidas por el derecho público hacen o suelen hacer uso de la figura de los contratos por prestación de servicios, ya sea de servicios profesionales, siendo éste el que se suscribe con personas que acreditan título profesional o contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión, son aquellos que no demandan la presencia de personal profesional y su alcance se enmarca dentro de un saber propiamente técnico.

La figura de los contratos de prestación de servicios, se da con más frecuencia en las entidades del Estado ya sea porque no existe personal de planta para la labor por contratar, o el personal de planta es insuficiente o porque la empresa requiere de personas con conocimientos especializados. La empresa privada hace uso de la figura de contratos por prestación de servicios de personal especializado en tratándose de personal médico, enfermeras, abogados como asesores jurídicos, contadores públicos y en lo referente a personal no especializado, se contratan servicios generales (aseo, vigilancia, jardinería) ya sea de forma directa o subcontratando con empresas especializadas.

Se presume que los contratos por prestación de servicios, por su naturaleza, no generan exclusividad, porque se puede correr el riesgo de que ello pueda ser prueba de subordinación o dependencia y de esta manera se configure como un contrato realidad. ((*C.E., secc. Segunda, Radicado 1943-2005, ago.10/06*), 2021)

Las empresas regidas por el Derecho privado especialmente las que prestan servicios de salud, recreación y las ESE que en materia contractual se rigen por el derecho privado, contratan personal profesional y de apoyo a la gestión, siendo estos contratos cuestionados por los contratistas porque en su gran mayoría deben de cumplir horarios, reciben órdenes y los honorarios se asimilan a un salario, configurándose como un contrato laboral, bajo la apariencia de uno por prestación de servicios. Este trabajo hará referencia a contratos de prestación de servicios de naturaleza civil, que es el más utilizado para la contratación por parte de las empresas.

Algunos contratistas han sufrido o sufren acoso laboral, pero no tienen a donde recurrir porque la normatividad vigente no los protege, sin embargo, uno que otro contratista como mecanismo de defensa utiliza los medios de comunicación o las redes sociales para divulgar y hacer visible su problemática. Si bien es cierto no se puede generalizar sobre estas conductas por parte de los supervisores hacia los contratistas, si hay algunos casos documentados de personas

de planta de empresas privadas y estatales y existen demandas de tutela sobre acoso laboral hacia empleados estatales las cuales se referenciarán más adelante.

El presente trabajo se compone de cuatro (4) capítulos, los cuales se desarrollarán de la siguiente manera:

El primer capítulo de manera inicial da a conocer al lector que no existen estudios sobre acoso laboral en lo que respecta a contratista en Colombia y se aborda las nociones de acoso laboral de acuerdo a las definiciones establecidas en la Ley Colombiana 1010 de 2006, en la legislación internacional y conceptos de expertos en el tema, sus implicaciones en el ámbito laboral, el perfil del acosador y las razones por las cuales el legislador no incluyó a los prestadores de servicios en esta normativa nacional, además de una breve reseña de contratos por prestación de servicios y algunas características especiales.

El segundo capítulo caracteriza el acoso laboral, es decir que se permite al lector una mejor comprensión sobre el acoso laboral, a través de los conceptos dados por expertos en el tema y dando a conocer la normatividad vigente que sobre el tema existe en Colombia, es preciso anotar que el acoso laboral se aborda de manera general y no se centra en las personas vinculadas a través de contratos por prestación de servicios debido a la anomia.

El tercer capítulo tiene como finalidad explicar las diferentes situaciones de tipo emocional y mental que genera en la salud de los trabajadores en general y de manera específica en los contratistas por prestación de servicios, cuando son acosados laboralmente y no se tiene la posibilidad de seguir una ruta para prevenir tal situación, de igual manera se aborda los efectos del Acoso laboral en los trabajadores, sus características y las afectaciones en la salud de los individuos y profundiza sobre el Derecho a la igualdad, Derecho de la carta magna que no se aplica en su totalidad y cuál ha sido el pronunciamiento de las altas cortes respecto al acoso laboral en contratistas.

En el cuarto capítulo exploraremos temas cruciales relacionados con el contrato de prestación de servicios y el contrato laboral, analizando sus diferencias y similitudes. Nos adentraremos en la compleja relación entre ambos tipos de contratos, y cómo afecta a los trabajadores y contratistas involucrados. También examinaremos los contratos por prestación de servicios en empresas regidas por el derecho privado y el derecho público, destacando las implicaciones que estas diferencias pueden tener en los derechos y protecciones de los trabajadores.

Una parte importante de este capítulo se enfocará en abordar el tema del acoso laboral que puedan enfrentar los contratistas. Examinaremos la relevancia de las políticas y procedimientos internos para prevenir y sancionar el acoso, y consideraremos medidas de reparación para aquellos contratistas que hayan sido víctimas de situaciones de acoso en el lugar de trabajo.

El objetivo es arrojar luz sobre la realidad laboral de los contratistas y trabajadores involucrados en distintos tipos de contratos y analizar cómo podemos garantizar una mayor igualdad de trato y protección para todos aquellos que forman parte del mundo laboral. Asimismo, buscamos identificar posibles mejoras en las regulaciones y políticas para construir un entorno laboral más justo y equitativo para todos.

El quinto capítulo sintetiza (tabulación) el sondeo realizado a contratistas por prestación de servicios a tres (3) empresas regidas por el derecho privado en la ciudad de Neiva, acogiendo la tesis, de que si existe el acoso laboral en trabajadores independientes (mediante contrato por prestación de servicios) en tres (3) regidas por el derecho privado.

2 Capítulo 1 El acoso laboral

La Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como cualquier conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una persona en el lugar de trabajo, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad, generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o poner en peligro su empleo.

A través de la aplicación del sondeo de opinión, se recopilieron testimonios e información relevante que permitió evaluar si los contratistas por prestación de servicios en estas empresas están expuestos a conductas de acoso laboral de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010.

Los resultados obtenidos proporcionarán una visión más clara de la situación laboral en estas empresas y permitirán identificar posibles áreas de mejora en términos de prevención y erradicación del acoso laboral.

No se tienen estudios sobre acoso laboral en Colombia ni de forma general ni particular, existen algunas sentencias por acoso laboral en funcionarias estatales, pero no existen registros sobre acoso laboral en personal por prestación de servicios en Colombia, existen algunos casos sobre acoso laboral en contratistas los cuales no se han realizado utilizando ni las entidades llamadas a atender estos temas, que para el caso será el Ministerio de Trabajo, ni haciendo uso de las herramientas legales como lo es una demanda por acoso laboral, en su defecto han hecho uso de la red social facebook o a través de medios de comunicación escritos, pero nada formal ante ninguna entidad u órgano judicial.

En el presente documento se referencian autores españoles y sentencias de la Corte Constitucional que tratan el tema del acoso laboral, ya que pueden proporcionar un marco teórico y jurisprudencial útil para abordar la problemática. Asimismo, el análisis de sentencias de otros países, como Argentina, puede brindar perspectivas adicionales sobre cómo se ha abordado el acoso laboral en contextos similares, sin embargo, no se encontró en el ámbito nacional documentación o referencia alguna sobre acoso laboral en contratistas ni para el sector privado,

ni en el sector público, las únicas referencias que se tiene al respecto, son las de algunas víctimas de acoso laboral que se han divulgado por redes sociales o por medios de comunicación escrito, que no han escalado en ningún nivel judicial, ni se ha tenido conocimiento que se haya emitido sanción alguna, simplemente se han quedado ahí en el ambiente y como conocimiento de quienes han leído los periódicos, siendo los únicos perjudicados los contratistas, con el agravante que los casos de acoso laboral que se enuncian son sobre mujeres.

2.1 Formulación del objetivo

Determinar si realmente algunos contratistas por prestación de servicios en algunas empresas de la ciudad de Neiva regidas por el Derecho Privado sufren de acoso laboral con base a las conductas establecidas en la Ley 1010 de 2006

La Ley 1010 de 2006 en Colombia establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral o mobbing en el ámbito laboral. Sin embargo, es importante tener en cuenta que esta ley se aplica principalmente a los trabajadores con contrato laboral y no abarca de manera explícita a los contratistas por prestación de servicios.

En ese sentido, realizar un sondeo entre los contratistas para evaluar la existencia de acoso laboral es una manera importante de recopilar información y evidencia sobre posibles situaciones de acoso en este contexto específico. Esto puede ayudar a generar conciencia sobre el problema, impulsar cambios en las políticas internas de las empresas y buscar formas de protección y prevención para los contratistas.

2.2 Objetivos específicos

- Demostrar que la forma de vinculación laboral no es óbice para que no exista acoso laboral

Es decir, evidenciar que el acoso laboral puede ocurrir tanto en trabajadores con contrato laboral como en contratistas por prestación de servicios, desmintiendo la idea errónea de que la forma de vinculación laboral excluye la posibilidad de acoso.

- Identificar las conductas reiterativas dentro del acoso laboral a contratistas por prestación de servicios en empresas regidas por el Derecho Privado.

Al lograr estos objetivos, se podrá determinar que el acoso laboral no está limitado por la forma de vinculación laboral y se podrán identificar las conductas reiterativas que caracterizan este tipo de acoso en el caso de los contratistas por prestación de servicios en empresas regidas por el Derecho Privado. Esto proporcionará una base sólida para la generación de conciencia, la implementación de medidas preventivas y la adopción de políticas que protejan a los contratistas contra el acoso laboral.

2.3 Antecedentes

Desde los años 90, se han registrado casos legales relacionados con el acoso laboral, y la Corte Constitucional ha emitido varias decisiones al respecto. Entre estas, destacan la Sentencia T-461 de 1998, que trata sobre el hostigamiento en relaciones laborales; la Sentencia T-013 de 1999, que aborda la dignidad del trabajador; y la Sentencia T-170 de 1999, que se enfoca en el hostigamiento vinculado al derecho de asociación.

Estos pronunciamientos judiciales indicaban la necesidad de establecer una legislación específica sobre el tema del acoso laboral. En consecuencia, en el año 2006 se promulgó la Ley 1010 para abordar esta problemática.

Sin embargo, expertos señalan que esta ley presenta ciertas deficiencias. Principalmente, se cuestiona que su redacción parece dirigirse exclusivamente a los trabajadores formales, excluyendo a aquellos que están contratados bajo la modalidad de "Prestación de servicios".

Además, se critica la falta de claridad en la definición de lo que se considera "una conducta persistente" para que pueda ser catalogada como acoso laboral. Asimismo, se pone en tela de juicio el hecho de que la carga de la prueba recae sobre la víctima y que el acoso laboral no esté plenamente integrado con las normas penales.

La Ley 1010 de 2006 es la normativa que regula el Acoso Laboral en Colombia y en el artículo segundo se define el acoso laboral como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Pública, 2020)”.

El acoso laboral y sexual es un problema grave que se ha vuelto más visible en los últimos años en todo el mundo, incluyendo Colombia. Es importante destacar que existen leyes y regulaciones en Colombia que protegen a los trabajadores contra el acoso laboral y sexual, y las autoridades administrativas y judiciales están encargadas de hacer cumplir estas leyes, estos tipos de acoso se han hecho más notorios a partir del año 2000 y existen algunas demandas que por este tema han abordado las autoridades administrativas, judiciales y de control, siendo las más frecuentes la judicial vía tutela. Un ejemplo de ello se encuentra contemplado en la Sentencia de Tutela n° 198/22, 2022.

Desarrollo Legal y Jurisprudencial del Acoso Laboral en Colombia y el Derecho Comparado

La Sentencia C-780 de 2007 es una importante referencia en el contexto del acoso laboral en Colombia. En esta sentencia, el magistrado Dr. Humberto Sierra Porto aborda los antecedentes legislativos y los conceptos relacionados con el acoso laboral tanto en el Derecho Colombiano como en el Derecho comparado.

La sentencia reconoce que el acoso laboral es una práctica que puede presentarse tanto en el sector público como en el sector privado. Se define como una conducta recurrente o sistemática que implica actos de violencia psicológica, e incluso física, dirigidos contra un

trabajador. Estos actos tienen como objetivo dañar la reputación profesional o la autoestima del trabajador, y pueden generar enfermedades profesionales, como el estrés laboral.

Además, la sentencia destaca que el acoso laboral puede tener graves consecuencias para la salud física y mental de los trabajadores afectados, llegando incluso a provocar la renuncia del trabajador en muchos casos.

Es importante tener en cuenta que la Sentencia C-780 de 2007 es una referencia fundamental en el análisis del acoso laboral en Colombia, pero existen otras sentencias y normativas que complementan y amplían la protección contra esta práctica.

El tema del acoso laboral ha cobrado mayor atención en las últimas décadas, y algunos países europeos han implementado medidas legislativas específicas para abordar este fenómeno. Estas normativas tienen como objetivo prevenir y sancionar el acoso laboral, brindando protección a los trabajadores y promoviendo entornos laborales saludables.

En Europa, varios Estados han adoptado leyes y regulaciones que abordan el acoso laboral de manera específica. Algunos ejemplos son la Ley de Acoso Moral en el Trabajo en Francia, la Ley de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el Reino Unido, y la Ley de Prevención del Acoso Laboral en España.

Estas normativas suelen establecer definiciones claras de lo que constituye el acoso laboral, establecen medidas de prevención y promueven la responsabilidad de los empleadores para prevenir y abordar el acoso en el lugar de trabajo. Además, suelen establecer procedimientos y vías de denuncia para que los trabajadores afectados puedan buscar protección y remedios legales.

Es importante destacar que cada país puede tener su propio marco normativo y enfoque específico en relación con el acoso laboral.

El término utilizado para referirse al acoso laboral puede variar según el país o región. En algunos países europeos se utiliza el término "acoso moral" o "mobbing", mientras que en Colombia se denomina "acoso laboral" según la Ley 1010 de 2006.

Es importante destacar que las normativas pueden diferir en su ámbito de aplicación y en las protecciones que brindan a los trabajadores. A continuación, se realiza una breve descripción de algunas normas vigentes en países europeos y latinoamericanos seleccionados:

Francia: En Francia, el acoso laboral se conoce como "harcèlement moral" y está regulado por el Código del Trabajo. La Ley de Acoso Moral en el Trabajo (Loi n° 2010-1215 du 15 octubre 2010) establece las medidas de prevención y protección contra el acoso moral en el lugar de trabajo.

Reino Unido: En el Reino Unido, el acoso laboral se aborda a través de leyes que prohíben la discriminación en el empleo, como la Equality Act 2010. Esta ley protege a los trabajadores contra el acoso relacionado con la raza, el género, la religión, la discapacidad, la edad, entre otros factores protegidos.

España: En España, el acoso laboral se regula a través de la Ley de Prevención del Acoso Laboral (Ley 55/2003) y la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007). Estas leyes establecen medidas para prevenir y abordar el acoso laboral y promover la igualdad en el entorno laboral.

En España, hasta el momento, no ha habido un reconocimiento legislativo específico del acoso laboral. Sin embargo, las conductas de acoso laboral han sido sancionadas y los derechos de las víctimas han sido defendidos a través del sistema judicial. Los jueces laborales, siguiendo la jurisprudencia establecida por el Tribunal Constitucional en relación al respeto por la dignidad del trabajador, han examinado en sus sentencias las características y efectos de este tipo de acoso en el trabajador.

Los jueces laborales han utilizado la jurisprudencia constitucional sobre la integridad moral, entendida como una manifestación directa de la dignidad humana, que abarca tanto aspectos de la personalidad como aquellos relacionados con la identidad individual, el equilibrio psicológico, la autoestima y el respeto que todo ser humano merece. En múltiples ocasiones, los jueces laborales han emitido pronunciamientos sobre la ocurrencia de este tipo de conducta, e incluso en un fallo reciente, han reconocido la incapacidad laboral permanente y absoluta como consecuencia del acoso laboral.

En Bélgica, la Ley del 11 de junio de 2002 relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo establece una definición del acoso moral. Según esta ley, el acoso moral se refiere a comportamientos abusivos y repetitivos de cualquier tipo, tanto dentro como fuera de la empresa o institución, que se manifiestan principalmente a través de acciones, palabras, intimidaciones, actos, gestos y comunicaciones unilaterales. Estas acciones tienen como objetivo o efecto atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psicológica de un trabajador, o de otra persona a quien se aplique este capítulo durante el desempeño de su trabajo, poniendo en peligro su empleo o creando un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Francia- El Código de Trabajo francés incluye una tipificación de la conducta de acoso moral, según la cual *“ningún trabajador puede sufrir las conductas repetidas de acoso moral que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de afectar sus derechos y su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional”*.

Noruega- El Código de Trabajo de Noruega, por su parte, estipula que *“los trabajadores no serán sometidos al acoso ni a otra conducta impropia y el trabajo deberá ser organizado de tal forma que no ofenda la dignidad del trabajador”*.

Italia- En la región de Lazio, Italia, se ha adoptado una regulación específica para prevenir y combatir el acoso moral en el lugar de trabajo. La Disposición para prevenir y

combatir el fenómeno del mobbing en el lugar de trabajo, adoptada en 2001, define el acoso moral como "acciones y comportamientos discriminatorios o vejatorios prolongados en el tiempo, en el lugar de trabajo, dirigidos hacia trabajadores por cuenta ajena, tanto del sector público como privado, ya sea realizados por el empleador o por otros compañeros". Esta práctica se caracteriza como una forma de persecución psicológica o violencia moral.

La regulación en la región de Lazio establece medidas para prevenir y abordar el acoso moral en el entorno laboral. Esto incluye la promoción de un entorno de trabajo saludable y respetuoso, la identificación y evaluación de situaciones de acoso moral, la implementación de procedimientos de denuncia y resolución de conflictos, y la adopción de medidas disciplinarias y correctivas en caso de acoso moral comprobado.

Suecia- En Suecia, se ha promulgado la Disposición relativa a las medidas a adoptar contra toda forma de persecución psicológica en el trabajo. Esta disposición establece una definición de persecución psicológica en el contexto laboral. Según esta disposición, la persecución psicológica se refiere a acciones recurrentes reprobables o claramente hostiles dirigidas hacia trabajadores individuales de manera ofensiva. Estas acciones resultan en el aislamiento de los trabajadores afectados del colectivo que opera en el lugar de trabajo.

La legislación sueca busca prevenir y abordar la persecución psicológica en el entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y respetuoso. Establece medidas y procedimientos para abordar los casos de persecución psicológica, incluyendo la identificación temprana, la investigación de las denuncias, la intervención y apoyo a las personas afectadas, así como la imposición de sanciones o medidas disciplinarias a los responsables de la persecución psicológica.

El concepto sobre acoso moral o laboral, en los países antes enunciados es similar al de Colombia, sin embargo, en América los avances legislativos en la materia han sido mucho menos significativos que aquellos alcanzados en varios de los Estados europeos. En buena parte de los países latinoamericanos, a pesar de haberse presentado iniciativas parlamentarias en materia de

prevención, control y sanción de las conductas relacionadas con el acoso en el lugar de trabajo, éstas, en su mayoría, no han logrado ser concretadas. La protección de las víctimas de conductas de hostigamiento laboral ha tenido lugar más bien por la vía judicial, como se verá a continuación.

Argentina: En Argentina, el acoso laboral se conoce como "acoso moral" y está regulado por la Ley 24.551. Esta ley establece las medidas de prevención y protección contra el acoso moral en el ámbito laboral.

Si bien es cierto, en este país no existe una legislación federal específica sobre acoso laboral, algunas provincias han promulgado leyes para prevenir y erradicar la violencia laboral en el sector público. Dos ejemplos destacados son la Ley 4.148 de Prevención, Control y Erradicación de la Violencia Laboral en el Sector Público de la provincia de Misiones y la Ley 12.434 de Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral en los Ámbitos del Estado provincial de la provincia de Santa Fe.

Estas leyes provinciales constituyen avances significativos en la protección de los trabajadores contra la violencia laboral en los ámbitos públicos y establecen normas y mecanismos para prevenir, controlar y erradicar esta problemática.

Además, los jueces en Argentina han desempeñado un papel importante en la protección de los derechos de aquellos que han sido afectados por conductas de acoso laboral. A través de la interpretación sistemática del ordenamiento jurídico, los tribunales han reconocido el acoso laboral y han adoptado medidas para garantizar la justicia en los casos de hostigamiento laboral.

Un ejemplo de ello es el fallo emitido por el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro en abril de 2005, donde se reconoció el concepto de "mobbing" (acoso laboral) y se determinó que este tipo de comportamiento puede causar graves problemas psicológicos duraderos. En ese caso, el tribunal ordenó remitir el proceso al tribunal de origen para su revisión y consideró que el rechazo inicial de la demanda debió haber tenido en cuenta los factores de persecución laboral alegados.

Asimismo, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha establecido jurisprudencia en la cual se determina que conductas abusivas, persecutorias y acoso sexual por parte del empleador constituyen una justa causa de despido del agresor. En una demanda presentada por el subgerente de una empresa, el tribunal consideró que su despido estaba justificado debido a su conducta que configuraba una injuria grave.

Estos casos judiciales demuestran cómo los tribunales argentinos han interpretado y aplicado el derecho laboral existente para proteger a los trabajadores que han sido víctimas de acoso laboral, aun en ausencia de una legislación específica en la materia a nivel nacional.

México: En México, el acoso laboral se regula a través de la Ley Federal del Trabajo y otras disposiciones relacionadas. El acoso laboral se considera una forma de violencia laboral y existen mecanismos legales para denunciar y sancionar estas conductas.

La legislación existente en materia de acoso laboral es limitada. Aunque se han propuesto reformas a la Ley Federal del Trabajo para tipificar y sancionar el acoso laboral en general, estas propuestas no se han concretado.

En la legislación actual, se aborda principalmente la tipificación del acoso sexual como una forma de violencia laboral. Además, la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajador puede dar por terminado unilateralmente su contrato si es objeto de amenazas o malos tratos por parte del empleador, su familia o el personal directivo o administrativo.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo también establece que el empleador debe guardar consideración hacia los trabajadores, abstenerse de maltrato de palabra o de obra y cumplir con esta obligación.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la legislación actual no brinda una definición clara y completa del acoso laboral en general ni establece medidas específicas para prevenir y sancionar esta conducta. Como resultado, el marco normativo en México aún se

encuentra en desarrollo en relación con el acoso laboral, y existe la necesidad de una legislación más amplia y detallada para abordar adecuadamente este problema.

Chile: En Chile, el acoso laboral se aborda a través de la Ley 20.607 sobre Violencia en el Trabajo. Esta ley establece medidas de prevención y protección contra la violencia laboral, incluido el acoso laboral, actualmente no existe una regulación específica sobre el acoso laboral. Sin embargo, los trabajadores han encontrado protección en el ámbito judicial a través de demandas presentadas en casos de acoso laboral. Esto ha permitido que los tribunales chilenos reconozcan y valoren los derechos de las víctimas de acoso en el lugar de trabajo.

Un ejemplo de esto es el fallo emitido por el Segundo Juzgado Civil de Talcahuano el 8 de junio de este año. En este caso, se dictaminó a favor de una mujer que trabajaba como vendedora en un almacén de cadena y que sufrió acoso laboral por parte de su supervisora durante aproximadamente dos años. Como resultado de este acoso, la demandante fue diagnosticada con trastorno adaptativo agudo mixto y experimentó problemas de salud mental como depresión, ansiedad, pánico y angustia relacionados con el entorno laboral.

La demandante decidió dar por terminado su contrato de manera unilateral, alegando el incumplimiento grave de las obligaciones del empleador, y presentó una demanda solicitando una compensación por despido indirecto. El juez accedió a su solicitud y ordenó al empleador pagar una indemnización que incluía los años de servicio aumentados en un 50%, así como una suma adicional por daño moral relacionado con la enfermedad profesional causada por el acoso laboral.

En este fallo, el juez llevó a cabo una interpretación jurídica utilizando herramientas como la comprensión sistemática de diversas disposiciones legales chilenas que protegen a las víctimas de acoso laboral, así como instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto de San José de Costa Rica. Además, se tuvieron en cuenta los derechos a la no discriminación en el trabajo, la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley para todas las personas.

Aunque el acoso laboral no esté regulado de manera específica en Chile, este fallo demuestra que los tribunales chilenos pueden aplicar principios y normas existentes para brindar protección a las víctimas de acoso laboral y otorgarles compensación por los daños sufridos.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) El MOBBING es “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”. (Ilo.org, 2005)

Al haber examinado la Legislación o normatividad existente sobre ACOSO LABORAL o MOBBING, ahora definiremos esta conducta con base a estudios adelantados por expertos en la materia, según:

Heinz Leymann, científico de la Universidad de Estocolmo, ha definido el acoso laboral como una situación en la que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, durante un período prolongado, hacia otra u otras personas en el lugar de trabajo. El objetivo de este acoso es destruir las redes de comunicación de la víctima, dañar su reputación, perturbar su desempeño laboral y lograr su desmotivación laboral.

En 1990, en el marco de un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, Leymann propuso la siguiente definición para el mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral: "Consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, quien es arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella". (IÑAKI & OÑATE CANTERO, 2006)

Estas acciones ocurren con alta frecuencia (al menos una vez a la semana) y durante un largo periodo de tiempo (al menos durante seis meses). *Esta definición excluye conflictos temporales y se centra en el momento en que la situación psicológica se traduce en trastornos psiquiátricos.*

En 1996, Heinz Leymann proporcionó una definición operativa adicional, indicando que el psicoterror o mobbing en el ámbito laboral implica una comunicación hostil y carente de ética que es administrada de manera sistemática por una o varias personas, principalmente dirigida hacia un individuo en particular. Como resultado de esta situación, la víctima se ve sumergida en un estado de soledad e indefensión prolongada debido a las frecuentes y persistentes acciones de acoso (definición estadística: al menos una vez por semana) que se mantienen a lo largo de un período prolongado (definición estadística: al menos durante seis meses).

Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social. *La definición excluye los conflictos temporales y focaliza un punto en el tiempo donde la situación psicológica comienza a traducirse psiquiátrica o psicosomáticamente, en condiciones patógenas.* En otras palabras, la distinción entre “conflicto” y “psicoterror” no se centra en *qué* se hace, o *cómo* se hace, sino en la *duración* de lo que se hace”.

Miguel Barón Duque y otros investigadores han destacado la importancia del concepto de "mobbing" o acoso psicológico en el trabajo, señalando que ha sido un tema relevante de investigación desde los años 90 y que su importancia no ha disminuido en el siglo XXI. Se entiende por prácticas de mobbing las conductas persistentes como provocaciones constantes, presiones, amenazas, humillaciones y otras acciones que generan malestar en las personas afectadas.

Según la investigación de Miguel Barón Duque y otros, el mobbing tiene efectos negativos en la salud psicológica y física de las víctimas, así como en su bienestar y en la eficiencia de otros empleados. Además, se ha observado un aumento en la negligencia, el absentismo y las bajas por enfermedad en los entornos laborales afectados por el mobbing.. (Barón Duque, Munduate Jaca, & Blanco Barea, 2003)

Es cierto que, en el derecho comparado, muchas legislaciones sobre acoso laboral o mobbing se aplican a todos los trabajadores, sin distinguir entre trabajadores con vínculo laboral

o contratistas. Estas leyes buscan brindar protección y establecer mecanismos para prevenir y sancionar el acoso laboral en cualquier tipo de relación laboral.

Sin embargo, en el caso específico de la Ley 1010 de 2006 en Colombia, esta ley se aplica únicamente a los trabajadores con vínculo laboral, excluyendo a los contratistas por prestación de servicios. Esto significa que los contratistas no cuentan con los mismos mecanismos legales de protección contra el acoso laboral que se establecen en esta ley.

Esta diferencia en la cobertura de la ley puede generar una brecha en la protección de los trabajadores contratistas frente al acoso laboral. Es importante tener en cuenta que existen otros instrumentos legales, tanto en el derecho privado como en el derecho público, que pueden aplicarse para abordar situaciones de acoso laboral en el caso de los contratistas. Sin embargo, la Ley 1010 de 2006 específicamente no los contempla.

Por iniciativa de la Corte Constitucional USAID (Agencia de EE. UU. para el Desarrollo Internacional) en el año 2020 realizó un estudio para promover acciones positivas de inclusión laboral y rechazo contra cualquier forma de violencia de género en Colombia, este estudio tiene como objetivo principal identificar los obstáculos que tienen las mujeres específicamente, cuando se trata de conseguir empleo y luego de hacerlo, ejercer su profesión al interior de la Corte Constitucional.

Las autoras en su estudio “Las capas del Techo de Cristal: equidad de género en la Corte Constitucional” La perspectiva psicológica del acoso laboral o mobbing destacan su impacto negativo en la productividad y el bienestar de los trabajadores. Según la psicóloga María Claudia Peralta, reconocida autora en el tema, el acoso laboral afecta el clima y ambiente de trabajo, deteriora las relaciones laborales, disminuye la calidad del trabajo y la motivación de los empleados, aumenta el ausentismo laboral, las incapacidades y las bajas médicas, incrementa las consultas médicas, reduce el rendimiento y la eficacia, y puede conducir a descuidos, problemas de comunicación y el deterioro de la credibilidad de la organización en la sociedad.

Estas consecuencias tienen un impacto directo en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la eficiencia y el funcionamiento general de las organizaciones. Es por ello que la prevención y la lucha contra el acoso laboral se consideran aspectos fundamentales para promover entornos laborales saludables, productivos y equitativos.

La comprensión de estas consecuencias y su impacto en la productividad y el bienestar de los trabajadores refuerza la importancia de abordar de manera efectiva el problema del acoso laboral y promover la implementación de políticas y medidas preventivas en el ámbito laboral. Esto implica tanto la sensibilización y la capacitación de los empleados y los directivos, como la adopción de normativas y mecanismos de protección adecuados. (peralta, 2004)

De acuerdo con los conceptos manejados por el Dr. Iñaki Peñuel y por el estudio contratado por USAID, el ACOSO LABORAL o acoso psicológico, es una problemática mundial que afecta tanto a la empresa como al trabajador.

El acoso laboral lo experimentan algunos trabajadores diariamente, sin diferencias en su vinculación laboral, es decir, que sean de planta o contratistas, de empresas Estatales o privadas, el acosador busca ejercer poder y control sobre la persona acosada, generando un ambiente laboral hostil, perjudicando su bienestar emocional y afectando su desempeño laboral.

Conforme a las descripciones dadas por los diferentes expertos acerca del acoso laboral, o acoso psicológico, todos nos llevan a una misma conclusión y es que el acoso laboral es una problemática que se da en las empresas hacia sus trabajadores, El acoso laboral puede manifestarse en relaciones verticales, como entre empleador y empleado, o entre superiores jerárquicos y subordinados. También puede ocurrir en relaciones horizontales entre compañeros de trabajo que compiten entre sí por ascensos, reconocimiento o preferencia por parte de los superiores.

2.4 Colombia. Desarrollo legal y jurisprudencial

La Constitución política de Colombia, en su artículo 13 enuncia:

“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica” Constitución Política de Colombia [Const] Art. 13 de julio de 1991 (Colombia).

Respecto de la estructura básica del enunciado del Artículo 13 de la Constitución Política, la Corte Constitucional expresa que: “el inciso primero establece el principio de igualdad y la prohibición de trato discriminado; que en el inciso segundo se dispone el mandato de promoción de la igualdad material, mediante la implementación de medidas de discriminación afirmativa; y que el inciso tercero establece medidas asistenciales, por medio del mandato de protección a personas puestas en circunstancias de debilidad manifiesta en virtud de la pobreza o su condición de discapacidad. En el plano estrictamente normativo, el enunciado sobre igualdad consta cuando menos de cuatro elementos.

En lo que se refiere a las protecciones específicas de la igualdad como derecho fundamental, es necesario registrar la existencia de numerosas líneas jurisprudenciales articuladas desde la actividad de la Corte Constitucional, tradicionalmente relacionadas con problemas de género, trabajo, servicios, religión, que han encontrado desarrollo también en escenarios como la igualdad de trato jurídico, la igualdad de oportunidades, igualdades prestacionales (de salario, de horario, de asignación) y las acciones afirmativas de contenido prestacional y asistencial.

Integralmente debe señalarse con la Corte Constitucional, (i) que el derecho a la igualdad protegido en nuestra Constitución implica, además de contenidos legislativos no discriminatorios, un trato igual por parte de las autoridades públicas y un principio de actuación vinculante para las relaciones entre particulares; (ii) que el constituyente determinó como uno de los ámbitos de aplicación y protección expresa el de las relaciones de igualdad entre géneros; y (iii) que vinculó los instrumentos internacionales a las decisiones de los jueces y la política legislativa, en el sentido de prestar especial interés a los casos en los que la prohibición de

discriminación sea desconocida en las relaciones entre sujetos públicos y privados o entre estos últimos”. (SENTENCIA C-586, 2016)

Colombia es un Estado Social de Derecho, porque las políticas tienen como fundamentos principales la protección de la dignidad humana y los derechos fundamentales y dentro de éstos últimos se encuentra el derecho a la igualdad, el cual se mencionó anteriormente y que reconoce que cada uno de sus habitantes debe de ser tratado y reconocido como igual ante la Ley.

En razón a ese derecho fundamental, se infiere que la Ley 1010 de 2006 en Colombia, es violatoria del derecho a la igualdad, aunque la Corte Constitucional diga lo contrario, esta Ley desconoció que los trabajadores independientes por contrato por prestación de servicio al ser personas que cumplen con el objeto de un contrato podrían sufrir de acoso laboral durante la ejecución del mismo.

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública, en su Concepto 564731 de 2020 personas con inquietudes respecto a la Ley 1010 de 2006, han recurrido a esta dependencia, para que le den respuesta a algunas inquietudes las cuales se transcriben “¿La ley de acoso laboral aplica para los contratistas? “De acuerdo con la norma transcrita, son sujetos de aplicación de las normas de acoso laboral en el sector público, los empleados públicos y trabajadores oficiales, y quienes se encuentren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, en consecuencia, no es viable incluir a los contratistas como sujetos beneficiarios de las normas de acoso laboral, en razón a que como es de conocimiento general, los contratistas se rigen por las normas de contratación estatal, por consiguiente no tienen vínculo laboral y no poseen relación de dependencia o subordinación laboral.

“¿Qué procedimiento se debe utilizar en el evento de presentarse conflictos entre contratistas? De acuerdo con lo anterior, tenemos que las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 no tendrán aplicación para los contratistas; no obstante, lo anterior, es necesario precisar que en toda relación ya sea laboral, civil, contractual se deben respetar los derechos fundamentales de las personas, en ese sentido, en el evento que un contratista se sienta vulnerado

en sus derechos por el comportamiento de un servidor público o de un empleado de una empresa regida por el derecho privado, tiene la potestad de acudir al Ministerio Público y exponer tal circunstancia”. (Concepto 564731 de 2020, 2020)

“El DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) les referencia a los peticionarios que “dicho concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y que tal como se ha venido advirtiendo a través del presente escrito, la Sección Segunda del Consejo de Estado en sentencia 050012333000201300114301(13172016), del 9 de septiembre de 2021, unificó su jurisprudencia en relación con los derechos prestacionales de las personas que celebren contratos de prestación de servicios que encubren y subyacen una relación laboral” Tal como se ha venido advirtiendo a través del presente escrito, la Sección Segunda del Consejo de Estado en sentencia 050012333000201300114301(13172016), del 9 de septiembre de 2021, unificó su jurisprudencia en relación con los derechos prestacionales de las personas que celebren contratos de prestación de servicios que encubren y subyacen una relación laboral. Consejo de Estado, Sección Segunda. (9 de septiembre de 2021) (Sentencia, 2021).

Conforme a los conceptos antes vistos, en cualquier empresa sea privada o del Estado, únicamente quienes tengan una relación laboral con la empresa y sean víctimas de acoso laboral, podrán recurrir a la Ley 1010 y comunicar conductas de acoso laboral ante los comités de convivencia o denunciar ante el Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral”.

“Según el Ministerio de Trabajo, el acoso laboral en Colombia se da más en empresas pequeñas. Una situación que pone en riesgo la salud mental de muchos empleados en el país”, sin embargo, el Ministerio de trabajo no presenta estadísticas. (Corporation, 2018)

Antes de la promulgación de la Ley 1010 de 2006, no existían normas que brindaran una protección efectiva a las víctimas del acoso laboral. Sin embargo, esta ley fue creada para

abordar este vacío legal y permitir el control y la sanción de estas conductas. Varios apartados de la ley indican que el legislador optó por un criterio objetivo, es decir, la relación laboral, para establecer los diversos mecanismos preventivos, correctivos y sancionatorios del acoso laboral. Además, la ley no limita su aplicabilidad según la naturaleza pública o privada del vínculo laboral o los sujetos involucrados en estas conductas.

En este sentido, el artículo 1º de la ley establece claramente que su objetivo es proteger la dignidad humana de aquellos que realizan sus actividades económicas "en el contexto de una relación laboral privada o pública". Esto significa que la ley busca garantizar la protección contra el acoso laboral tanto en el ámbito público como privado, sin importar la naturaleza del vínculo laboral o los roles activos o pasivos de las partes involucradas en estas conductas. (LEY 1010 DE 2006, 2006)

En la sentencia C-960 de 2007, se aclara que "Tanto la ley como la jurisprudencia han establecido la presunción de existencia de una relación laboral al margen del nombre asignado al contrato, lo que ha sido denominado contrato realidad, es decir aquél que, teniendo apariencia distinta, encierra por sus contenidos materiales una verdadera relación laboral en donde se establece el primado de la sustancia sobre la forma" y realiza una serie de consideraciones referente al porqué no procede la aplicación de la Ley del acoso laboral para los contratistas o trabajadores independientes vinculados a través de un contrato de prestación de servicios. (Sentencia C-960/07, 2007)

La Corte determinó que era acertada la exclusión de este tipo de trabajador frente al acoso, debido a que la situación laboral de un trabajador dependiente es sustancialmente diferente a la de un trabajador independiente.

Es cierto que, en el contexto laboral, el empleado, como resultado de la relación de subordinación, está obligado a cumplir las órdenes y directrices de su empleador. Sin embargo, esto puede llevar a situaciones en las que el empleador abusa de su posición de poder al imponer al trabajador cargas de trabajo excesivas, solicitarle realizar tareas fuera de su jornada laboral sin compensación por horas extras, desacreditarlo en caso de cometer errores en su desempeño

laboral, negarle las herramientas necesarias para realizar su trabajo adecuadamente y aun así exigir su cumplimiento, entre otras conductas que constituyen acoso laboral.

Estas acciones pueden afectar negativamente la dignidad, la integridad y la autoestima del trabajador, generando un ambiente laboral hostil y perjudicando su bienestar físico y psicológico. Estas conductas de acoso laboral violan los derechos fundamentales del trabajador y pueden tener consecuencias graves para su salud y su vida profesional. Por lo tanto, es importante contar con normas y mecanismos de protección efectivos para prevenir y abordar el acoso laboral en todas sus formas.

En el caso de los trabajadores independientes o contratistas, su relación con el contratante se basa en un contrato de prestación de servicios en el que no existe una relación laboral de subordinación. Por lo general, no hay un trato constante entre el contratante y el contratista, y este último tiene autonomía para determinar sus horarios y utilizar sus propias herramientas y recursos para realizar su labor.

Dado este tipo de relación contractual, es menos común que los trabajadores independientes o contratistas sean objeto de acoso laboral en comparación con aquellos que tienen una relación laboral de subordinación. Sin embargo, es importante tener en cuenta que, independientemente de la forma de contratación, todos los trabajadores tienen derechos fundamentales que deben ser respetados, y en caso de que se vulneren sus derechos, existen mecanismos legales y de protección disponibles para ellos.

Si bien el acoso laboral puede ser menos probable en el caso de los trabajadores independientes, esto no significa que estén exentos de otras formas de abuso o trato injusto en su entorno laboral. Por lo tanto, es importante fomentar un ambiente laboral respetuoso y garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contrato, tengan condiciones laborales justas y protección frente a cualquier tipo de violencia o abuso.

Es correcto afirmar que los trabajadores independientes, como contratistas por prestación de servicios, no pueden invocar directamente la Ley 1010 de 2006, ya que esta ley específica se aplica a las relaciones laborales regidas por contratos de trabajo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que independientemente de la relación contractual que exista, todos los individuos tienen derechos fundamentales que deben ser respetados en el ámbito laboral.

Si un trabajador independiente, que está prestando sus servicios en una entidad estatal o en una empresa privada, se siente acosado laboralmente por un servidor público o por un empleado de una empresa privada, tiene la facultad de acudir al Ministerio Público y exponer su situación. Aunque no se pueda aplicar directamente la Ley 1010, se puede buscar apoyo y asesoramiento para abordar el acoso laboral y proteger los derechos del trabajador independiente.

Es importante resaltar que, en estos casos, las acciones legales y las medidas de protección pueden variar dependiendo de la jurisdicción y las leyes específicas aplicables en cada país o región. Por lo tanto, es recomendable buscar orientación legal adecuada en la jurisdicción correspondiente para determinar las opciones y acciones disponibles en casos de acoso laboral para trabajadores independientes.

¿El Ministerio Público, dará trámite a la demanda? ¿Cuál será la respuesta en caso de ser aceptada? ¿Cuál será la sanción para al acosador y con base a que norma la fundamentan?

3 Capítulo 2 Caracterización del acoso laboral, elementos, conductas, aspectos legales y jurisprudenciales

“El acosador suele ser un jefe con cargo de nivel intermedio con un carácter resentido y mediocre contra subordinados, ocasionándoles grandes periodos de baja laboral y enfermedad, llegando en algunos casos a la incapacidad permanente, puesto que la finalidad del acosador es que el trabajador acosado desaparezca de la organización empresarial. En el caso de compañeros de trabajo, el conflicto viene dado por la competencia que se puede llegar a sostener con personas que desempeñan las mismas tareas en la empresa.

El concepto proporcionado por María del Carmen Vidal Casero en su libro sobre el mobbing en el trabajo establece que en general, el mobbing implica un ataque no físico ni de contenido sexual a cualquier empleado de la organización, independientemente de sus características personales. Este ataque es intencional, persistente y de cierta intensidad, ocurriendo al menos una vez por semana durante un período mínimo de seis meses. Además, tiene consecuencias negativas para el individuo, la organización y la sociedad en general. En este contexto, la víctima del acoso laboral encuentra dificultades para defenderse, lo que genera un conflicto asimétrico debido a la diferencia de poder (social, físico, económico y psicológico) entre la víctima y el agresor.

Es importante destacar que la señora Vidal Casero hace referencia a que el mobbing no implica ataques físicos ni contenido sexual en general. Sin embargo, en la realidad actual, el acoso laboral puede incluir conductas de acoso sexual. Aunque no necesariamente el acosador sexual es el supervisor del contrato, en algunas ocasiones pueden ser compañeros de trabajo con cargos superiores que abusan de su posición jerárquica. Estos individuos pueden realizar insinuaciones de naturaleza sexual hacia la contratista. Es relevante señalar que, aunque esto puede ser una tendencia común, existen excepciones, y tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo. Este tipo de comportamiento puede llevar a la contratista a sentirse obligada a rescindir el contrato debido a la situación incómoda o hostil creada por el acosador. (El mobbing en el trabajo, 2006)

Lamentablemente, el acoso sexual puede estar presente en algunas relaciones contractuales, donde los acosadores pueden ser funcionarios de planta del Estado o empleados de empresas regidas por el derecho privado. Este tipo de comportamiento inapropiado puede ocurrir en contratos a término indefinido o a término fijo en el sector privado.

Para ilustrar esta situación, se puede citar el caso de la señora Martha Ortiz, quien presentó una demanda de tutela. En su demanda, ella afirmó haber sido víctima de un delito de acto sexual con persona en incapacidad de resistir el 18 de mayo de 2019. Señaló al señor Juan Esteban Vásquez, también empleado del periódico El Colombiano, como el autor de dicho delito. La denuncia fue presentada ante las autoridades correspondientes, y hasta la fecha, se encuentra en curso un proceso penal contra el acusado.

La Sentencia T-140/21 del año 2021 de la Corte Constitucional resalta la importancia de abordar y sancionar el acoso sexual en el lugar de trabajo, incluso en el ámbito privado. La ley y las instituciones judiciales están diseñadas para proteger los derechos de las víctimas y garantizar que se tomen medidas legales apropiadas contra los acosadores.

Iñaki Piñuel, reconocido experto en el tema del acoso laboral, sostiene que el hostigador en estos casos suele ser una persona mediocre que busca atacar a aquellos que puedan destacar y sobresalir. Este perfil es descrito como el de un "psicópata organizacional" que utiliza tácticas sutiles de ataque. Además, manipula el entorno laboral para obtener aliados entre los compañeros de trabajo o para mantener el silencio frente a la situación de acoso. Este tipo de acosador también busca ascender rápidamente en la jerarquía de la organización para poder ejercer el acoso de manera más efectiva desde esa posición.

La Corte Constitucional ha establecido que los trabajadores independientes, que están bajo contratos por prestación de servicios, quedan excluidos de la protección establecida en la Ley 1010 de 2006. Esto se debe a que la relación laboral entre un trabajador dependiente y uno independiente en cualquier empresa, ya sea regida por el Derecho Privado o Público, son

distintas. Mientras que el primero está sujeto a órdenes, horarios y recibe un salario, el segundo no está subordinado, puede gestionar su propio tiempo y recibe honorarios.

Aunque los contratistas no tienen un jefe o superior jerárquico en el sentido estricto, suelen tener un supervisor encargado de verificar el cumplimiento del contrato y el pago correspondiente. Sin embargo, en algunas ocasiones, este supervisor puede exceder sus funciones y ejercer un nivel de subordinación, imponiendo órdenes y horarios a los contratistas. Es importante destacar que en muchas empresas privadas o del sector público, los contratistas desempeñan funciones que normalmente serían realizadas por empleados de planta.

En Colombia existe una serie de problemáticas y situaciones que pueden presentarse en algunas entidades estatales en relación con el personal de planta y los contratistas. Es importante tener en cuenta que cada situación puede variar en diferentes organizaciones y no necesariamente refleja la realidad en todas las entidades.

En cuanto a la presencia de funcionarios de planta mayores de edad, es cierto que existen empleados de larga trayectoria en algunas entidades estatales, y su actitud o rendimiento laboral puede variar de una persona a otra. Es importante destacar que la edad no debe ser el único factor determinante para evaluar la productividad y el desempeño laboral de un empleado. Hay personas mayores que continúan siendo altamente productivas y aportando a la organización, pero en su mayoría no son tenidos en cuenta

En cuanto a las nóminas paralelas, es cierto que en ocasiones se han reportado casos de malas prácticas en algunas entidades estatales, donde se utilizan contratos por prestación de servicios para pagar favores políticos o para evadir los procesos de selección y contratación establecidos. Estas prácticas son ilegales y van en contra de los principios de transparencia y equidad en el acceso a cargos públicos. Es responsabilidad de las autoridades competentes investigar y tomar las medidas correspondientes para prevenir y combatir estas situaciones irregulares.

Es importante promover la transparencia, la meritocracia y el respeto a los derechos laborales en todas las instancias, tanto en el sector privado como en el público, para garantizar un ambiente laboral justo y equitativo para todos los trabajadores, independientemente de su edad o tipo de contratación.

Exactamente, la Sentencia C-614 de 2009 de la Corte Constitucional de Colombia establece que los contratos de prestación de servicios no deben utilizarse para cubrir actividades que sean permanentes y propias de la entidad estatal. Esta disposición tiene como objetivo evitar que se utilicen los contratos de prestación de servicios de manera indebida para evadir las normas laborales, eludir los procesos de selección y contratación y favorecer prácticas clientelistas o políticas. (Sentencia C-614/09, 2002)

El fallo de la Corte busca proteger los derechos laborales de los trabajadores y promover la transparencia y la eficiencia en la administración pública. El Estado debe contratar a su personal en forma legal y conforme a las normas vigentes, garantizando que se cumplan los procedimientos de selección y mérito para el ingreso a los cargos públicos.

El uso indebido de los contratos de prestación de servicios para actividades permanentes en lugar de empleos públicos crea una serie de problemas, como la precarización del trabajo, la falta de estabilidad laboral y la vulneración de derechos laborales básicos, como la seguridad social y la afiliación a sistemas de pensiones y salud.

En consecuencia, los organismos de control y las entidades del Estado deben estar vigilantes para asegurar que se cumplan estas disposiciones y que los contratos de prestación de servicios se utilicen de manera adecuada, respetando los derechos de los trabajadores y evitando el abuso o mal uso de esta figura contractual.

En un twiter de fecha 10 de agosto de 2022, el presidente Gustavo Petro trino “he dado la orden en Consejo de ministros de dismantelar todas las nóminas paralelas que existan en las entidades públicas y de eliminar todo gasto suntuario o superfluo”.

Es bien sabido que la Ley 1010 de 2006 no menciona específicamente a los contratistas como sujetos activos o pasivos en casos de acoso laboral. Esta ley se enfoca principalmente en regular y proteger a los trabajadores que tienen una relación laboral de dependencia, ya sea en el sector público o privado.

Sin embargo, es importante destacar que, aunque los contratistas no estén incluidos en la Ley 1010 de 2006, deben denunciar las situaciones de acoso laboral, así no cuenten con los mismos mecanismos y procedimientos establecidos en la ley para los trabajadores dependientes.

Para evitar el flagelo del acoso laboral o sexual, los (las) contratistas pueden recurrir a las disposiciones legales generales que protegen los derechos fundamentales de las personas, como el derecho a la dignidad, la integridad personal y la no discriminación. Estos derechos son aplicables a todas las personas, sin importar su relación contractual.

Lamentablemente cuando los contratistas buscan apoyo y asesoramiento en entidades como el Ministerio Público, que tiene la función de proteger los derechos de los ciudadanos y velar por el cumplimiento de la ley sus quejas no son atendidas. Una alternativa es recurrir a las instancias judiciales, interponiendo una acción de tutela, en caso de violación de sus derechos fundamentales, confiando en que el juez no la declara improcedente.

Aunque es cierto que los contratistas pueden encontrar dificultades adicionales al no contar con los mismos mecanismos específicos de la Ley 1010 de 2006, no deben desestimar la posibilidad de denunciar situaciones de acoso laboral con el único objetivo de lograr que dicha situación sea remediada y se expida una normativa al respecto.

3.1 Aspectos Generales

La violencia existe desde el inicio de la humanidad y los seres humanos la han expresado de diversas maneras, una violencia es agresiva dañando a otro ser humano, otra forma es agrediendo de manera verbal o psicológica a otras personas es intolerante, impaciente y no acepta a sus compañeros de trabajo con virtudes y defectos, siempre está a la defensiva. El

comportamiento de los seres humanos se asemeja al de los animales, es decir, que adoptan comportamientos irracionales.

Este tipo de eventos crea una convivencia negativa dentro de cualquier organización y en ocasiones es solo una persona la encargada de dañar el clima organizacional, con la falta de respeto, los chismes y comentarios mal intencionados; la violencia ha existido a lo largo de la historia y las sagradas escrituras muestran a un hermano que mata a otro por celos, esos son Caín y Abel o David para demostrar su grandeza ante Dios mató a Goliat.

Aunado a los comportamientos anteriores se suma uno de los grandes flagelos laborales, llamado estrés, estado de salud que lo generan todos los comportamientos mencionados anteriormente, el estrés debido a tantas situaciones puede llevar al suicidio a las personas o a que sean llevadas a psiquiátricos o su estado de salud deteriore otros órganos de su cuerpo

2.2. Casos Jurisprudenciales

La persecución y el hostigamiento de los superiores hacia sus subalternos, o para el caso específico de este trabajo de supervisores hacia contratistas, así como de empleados hacia contratistas, entendiéndose que estas personas desean que los contratistas les realicen sus funciones y ante las negativas viene la presión y el acoso.

La falta de respeto y de tolerancia, la envidia, la impaciencia y el estrés son algunas de conductas que hacen presencia en los humanos y ha sido tal su magnitud que se han cobrado varias víctimas, es precisamente que a raíz de estos comportamientos la autora indica que “ la existencia de rencillas, envidias y malas relaciones personales en el trabajo se han dado siempre, pero recientemente el mobbing está adquiriendo mucho protagonismo y empiezan a considerarse como un riesgo laboral las estrategias de persecución y hostigamiento al trabajador para hacerle la vida imposible”.

2.2.1. La señora Sandra Patricia Guerrero González presentó una demanda en contra de la Universidad Santo Tomás, solicitando que se declarara la existencia de un contrato de trabajo desde el 11 de junio de 1998, su condición de persona con limitación física y mental, y que el retiro efectuado el 9 de septiembre de 2013 ocurrió sin autorización del Ministerio de Trabajo. Además, pidió ser reinstalada en su puesto sin interrupción y recibir el pago de los derechos laborales dejados de percibir, como horas extras, prestaciones sociales, aportes a seguridad social, entre otros, desde el año 2000 hasta el 9 de septiembre de 2010. También solicitó el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su vinculación hasta la reinstalación, así como el pago de aportes al sistema de seguridad social integral, la indemnización de 180 días de salario según la Ley 361 de 1997, la indexación de las deudas y las costas.

La demandante argumentó que fue vinculada por la Universidad Santo Tomás como contadora desde el 11 de junio de 1998 con un contrato de trabajo a término fijo. Alegó que el contrato se fue renovando sucesivamente hasta el 11 de febrero de 1999, cuando se pactó una duración a plazo de un año, hasta el 11 de febrero de 2000. Luego, fue nombrada como directora del Departamento de Sindicatura y Contabilidad de la Seccional Tunja en junio de 2002, cargo que desempeñó hasta su retiro en septiembre de 2013.

Ligado a lo precedente, expuso que fue víctima de maltrato y persecución laboral de «*Fray JOSÉ BERNARDO VALLEJO MOLINA lo (sic) nombrado Vicerrector Administrativo de la Universidad Santo Tomás Seccional Tunja aproximadamente desde el mes de agosto del año 2012*», quien desde septiembre del mismo año, desplegó actos de maltrato y acoso laboral, consistentes en: displicencia con el trabajo que desarrollaba; la gritaba todo el tiempo sin escuchar razones; al dirigirse a ella, golpeaba con sus puños el escritorio que a ella le habían asignado; la maltrataba verbalmente, por cuanto le decía que «*la iban a echar como a un perro*», que los «*Boyacos son cochinos, agrarios, tragones ineptos y brutos*»; que ella era «*desorganizada agropecuaria, sucia, desordenada y cochina*».

El 18 de agosto de 2021, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja resolvió un recurso de casación presentado por la UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

contra la sentencia dictada el 30 de agosto de 2017 por el mismo tribunal, en un caso en el que fue demandada por SANDRA PATRICIA GUERRERO GONZÁLEZ.

Sandra Patricia Guerrero González presentó una demanda contra la Universidad Santo Tomás solicitando la declaración de la existencia de un contrato de trabajo desde el 11 de junio de 1998, alegando ser una persona con limitaciones físicas y mentales. También argumentó que su despido el 9 de septiembre de 2013 se realizó sin autorización del Ministerio de Trabajo y que su contrato seguía vigente debido a la ineficacia de la terminación.

Como consecuencia, solicitó la reinstalación o reintegro sin solución de continuidad, el pago de los derechos laborales dejados de percibir (como horas extras, reliquidación de factores prestacionales y aportes a la seguridad social), desde el año 2000 hasta el 9 de septiembre de 2010, los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde su vinculación hasta la reinstalación, el pago de aportes al sistema de seguridad social integral, la indemnización de 180 días de salario según la Ley 361 de 1997, la indexación de las deudas y las costas.

En su defensa, la Universidad Santo Tomás argumentó que el contrato terminó por el vencimiento del plazo fijo pactado y que no se configuró ninguna discriminación, ya que la demandante no se encontraba incapacitada ni tenía restricciones médicas en el momento del despido. También alegó que la demandante no podía ser considerada como una persona con limitaciones debido a la falta de calificación de dicha condición.

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Tunja emitió una sentencia el 11 de mayo de 2017, declarando la existencia de un contrato a término fijo entre Sandra Patricia Guerrero González y la Universidad Santo Tomás, condenando a la universidad a pagar una indemnización y negando el resto de las pretensiones de la demanda.

Ambas partes apelaron la sentencia y, en segunda instancia, la Sala de Laboral del Tribunal Superior de Tunja modificó la decisión del juzgado. Declararon que existieron varios contratos de trabajo a término fijo entre la demandante y la universidad, y que la terminación del

contrato fue ineficaz debido a la protección laboral reforzada que cobijaba a la demandante por sus condiciones de salud. Ordenaron el reintegro de la demandante al cargo que venía desempeñando o a uno de igual categoría, con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 10 de septiembre de 2013 hasta el momento del reintegro, y la indemnización de 180 días de salario según la Ley 361 de 1997.

En resumen, el Tribunal Superior de Tunja revocó parcialmente la sentencia de primera instancia y ordenó el reintegro de Sandra Patricia Guerrero González a su cargo anterior o uno similar, así como el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir y la indemnización correspondiente.”. (Laboral, 2021)

El afán de tener poder y obtener reconocimiento, hace que la competitividad en el mundo laboral influya en el ambiente laboral y afecte el clima organizacional, de acuerdo con la OIT el denominado acoso laboral en el trabajo afecta en la actualidad a cerca de 13 millones de trabajadores. (La violencia en el trabajo: un problema mundial, 1998)

Lamentablemente, el acoso laboral y el acoso sexual son problemas serios que pueden ocurrir en cualquier contexto laboral, incluyendo el de los contratistas por prestación de servicios. Es inaceptable que los supervisores o personas en cargos de jerarquía abusen de su posición para acosar o maltratar a otros trabajadores, ya sea de forma sexual o laboral.

Es importante destacar que el acoso laboral y el acoso sexual son conductas ilegales y violatorias de los derechos fundamentales de los trabajadores. En Colombia, existen leyes y regulaciones que protegen a los trabajadores contra este tipo de abusos, como la Ley 1010 de 2006 que busca prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y sexual en el ámbito laboral, lastimosamente no aplica para los contratistas por prestación de servicios.

Es responsabilidad de las empresas y entidades estatales asegurarse de proporcionar un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los trabajadores, independientemente de su tipo

de contrato. Esto implica implementar políticas de prevención del acoso, promover la denuncia de estas conductas y tomar medidas eficaces para investigar y sancionar a los responsables.

Si un contratista por prestación de servicios se enfrenta a situaciones de acoso laboral o acoso sexual, es importante que busque apoyo y denuncie estos comportamientos ante las autoridades competentes de la empresa, así como ante las instituciones y organismos encargados de velar por los derechos laborales en el país.

El legislador tiene la obligación de erradicar estas prácticas, pero para ello se requiere de un esfuerzo conjunto de la sociedad, las empresas y el Estado para promover una cultura de respeto, igualdad y no violencia en el ámbito laboral.

El acoso laboral está dado en mayor porcentaje para mujeres, pero muchos hombres también presentan ese tipo de hostigamiento laboral y hasta sexual por parte de sus contratantes. Ejemplos de este tipo de acoso se encuentran referenciados en el trabajo de grado ACOSO HACIA CONTRATISTAS EN UNA ENTIDAD PÚBLICA, realizado por la candidata a magister en ciudadanía y derechos humanos de la Universidad Jorge Tadeo Lozano Kelly Johana Coronado Cano y para lo referencia el caso Diego Rodríguez.

El caso de Diego Rodríguez, referenciado en el trabajo de grado, es un ejemplo concreto que destaca la experiencia de un hombre que sufrió acoso laboral en una entidad pública. Estos casos nos ayudan a comprender que el acoso laboral no discrimina en términos de género y puede afectar a cualquier persona, independientemente de su sexo.

2.2.2 Caso Diego Rodríguez, manifiesta la autora que la reunión comenzó con una charla donde el representante de Recursos Humanos informó que todo lo que se dijera sería grabado en audio y se tomarían actas para firmar. Luego, la directora de Control Interno planteó una pregunta directa: ¿Estás insatisfecho en la organización? ¿Por qué tus compañeros y superiores dicen una cosa y tú afirmas lo contrario? El contratista respondió mostrando los plazos de ejecución y evidenciando retrasos debido a los primeros meses de contratos y los recursos

disponibles. Además, mencionó que el tiempo adecuado para presentar informes después de una visita oscilaba entre nueve y doce días. Aclaró que, para asegurar un seguimiento exhaustivo, solicitó una segunda opinión después de múltiples revisiones y correcciones, en lugar de enviar informes de manera inmediata y provocar una cadena de eventos legalmente correctos pero tediosos y estresantes. Rodríguez destacó que ha ignorado las burlas y comentarios negativos generados por el revisor contratista. Como resultado de la reunión, se decidió suspender las visitas, los informes y las acciones de Diego Rodríguez y su equipo hasta que se completara por completo el informe que había provocado este proceso de seguimiento.

Después de 12 días, la abogada que acompañaba a Rodríguez lo llamó y le pidió que se presentara en su lugar de trabajo al día siguiente. Según ella, lo que había sucedido no era positivo. La abogada le mostró en su computadora un relato escrito a mano, supuestamente de su supervisora de contrato, donde insinuaba que no era competente y ponía en duda su integridad con respecto al informe que había desencadenado todo. El relato estaba firmado como testigos por su equipo de trabajo, el revisor contratista y otras personas que habían participado en la revisión previa. La abogada le recomendó que se acercara a su supervisora de contrato y ofreciera su renuncia, ya que el objetivo de esa carta era iniciar procesos que podrían acarrear sanciones profesionales. Rodríguez pidió una copia, pero la abogada se negó rotundamente. Aunque había un video de seguridad que registraba los hechos, no se habló oficialmente de su existencia. Rodríguez llamó a su abogado de confianza y le explicó la situación, pero su respuesta no fue alentadora. Aproximadamente a las diez de la mañana, se acercó al escritorio de su supervisora de contrato y le expresó su deseo de irse, ya que no se sentía cómodo con la situación y estaba cansado de los rumores sobre la cancelación del contrato. Su supervisora fue directa y le dijo que estaba a punto de enviarle un memorando con un plazo límite para su proceso, y que debía entregar sus informes en un plazo de diez o quince días para ver si mejoraba. De lo contrario, preferiría que se fuera, ya que, según ella, estaba afectando el informe de cumplimiento de objetivos y la rendición de cuentas ante el director seccional.

Rodríguez presentó una carta solicitando la terminación unilateral del contrato basada en los hechos ocurridos en ese momento. Argumentó que debía asumir un cargo dentro de la

empresa de su ex suegro debido al fallecimiento del hermano de su ex esposa. Se le retiraron los accesos, los procesos y los trabajos previstos. Dos meses después, la asesora de despacho del director seccional lo llamó y le informó que habían liquidado incorrectamente el contrato y que debían reiniciar el proceso debido a que, desde el cuarto hasta el séptimo mes, no había evidencia de trabajo. Si no se hubiera presentado a trabajar, habrían declarado incumplimiento del contrato en lugar de una terminación unilateral. Una vez resuelto este problema, comenzaron nuevamente con la terminación del contrato. Después de cuatro meses, se emitió el acta de finalización con todas las firmas y procesos correspondientes, enfatizando que se debía pagar por dos meses de contrato. En ese momento, comenzó una nueva pesadilla para Rodríguez, ya que, hasta el día de hoy, siete meses después, no se le ha aprobado la cuenta de cobro y no hay forma de hacer un seguimiento físico al proceso, lo que él llama "la hoja". (Coronado Cano, 2020).

Es cierto que, en muchos casos de acoso laboral, las personas que son víctimas de estas conductas son trabajadores destacados y valiosos dentro de la organización. Esta paradoja se debe a que los acosadores suelen sentirse amenazados por las habilidades, el rendimiento o la creatividad de sus víctimas, lo que desencadena el acoso como una forma de intentar controlar o eliminar a esas personas destacadas.

3.2 Características que identifican el fenómeno de mobbing.

Las características mencionadas por María del Carmen Vidal Casero, como la alta cualificación, empatía, popularidad y sentido ético, pueden hacer que las personas sean más propensas a ser víctimas de acoso laboral. La ética y la negativa a tolerar situaciones injustas pueden generar tensiones con aquellos que buscan aprovecharse o abusar de su posición de poder.

Es importante destacar que nadie merece ser acosado en el entorno laboral, independientemente de sus capacidades o habilidades. El acoso laboral es una conducta inaceptable y perjudicial para la salud y el bienestar de los trabajadores.

Es responsabilidad de las organizaciones crear una cultura de respeto, igualdad y no violencia en el trabajo, donde se promueva la valoración y el reconocimiento de todos los empleados, sin importar su nivel de desempeño. Además, es fundamental que se implementen mecanismos efectivos para prevenir y abordar el acoso laboral, brindando apoyo y protección a las víctimas y sancionando a los acosadores.

Clasifica a los sujetos susceptibles de sufrir mobbing en tres categorías:

a) los que denomina *envidiables*, que son personas brillantes y atractivas, pero consideradas como peligrosas o competitivas por los líderes implícitos del grupo, que se siente cuestionados por ellos;

b) las personas *vulnerables* son aquellas que, por tener alguna peculiaridad o defecto, o por ser personas habitualmente necesitadas de afecto y aprobación, parecen inofensivos e indefensos, siendo por tanto más fáciles de agredir;

c) por último, están las personas *amenazantes*, trabajadores activos y eficaces, que ponen en evidencia lo establecido y predispuestos, permitiéndose el planteamiento de reformas o modificaciones, lo que asusta a los acosadores. (El mobbing en el trabajo, 2006)

ARTAZCOZ LAZCANO señala los siguientes elementos como aquellos que identifican al fenómeno mobbing:

- La continuidad: la exposición a las conductas de acoso no es algo temporalmente puntual, sino prolongado en el tiempo (se suele hablar de mobbing a partir de una duración de seis meses)

- el sujeto paciente: normalmente suele ser una persona concreta, es decir, una única persona, y muy raramente, varias personas o un grupo de ellas;

- la finalidad: normalmente es la destrucción, el aislamiento de la víctima, su marginación y exclusión de la organización;

- las conductas: éstas suelen ir dirigidas a atacar distintos aspectos de la persona; su

dignidad, su capacidad profesional, su vida privada e incluso sus cualidades físicas y morales;

- la manifiesta injusticia de la situación y de las conductas. (Lazcano, 2002)

PERALTA GÓMEZ resalta que los elementos integrantes del acoso que permiten distinguirlo de otros factores psicosociales en el ambiente laboral son:

- ✓ maltrato de palabra u obra, o ambos a la vez;
- ✓ se dirige contra un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o incluso un superior jerárquico, pero la norma es el uso extralimitado del poder de dirección;
- ✓ es de carácter continuado y deliberado;
- ✓ lleva implícito el ánimo de provocar malestar, humillación y hostilidad;
- ✓ trata de desestabilizar a un trabajador y minarlo emocionalmente;
- ✓ puede llegar a actos de violencia física o psíquica en extremo;
- ✓ el trabajador puede haber tenido hasta el momento un excelente desempeño;
- ✓ puede ser difícil demostrar los hechos para realizar denuncia;
- ✓ su fin último es que el trabajador renuncie a su trabajo; (Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: Estudio de caso, 2011)
- ✓ Otros consideran como elementos necesarios para que se produzca mobbing los siguientes: a) actitudes de violencia psicológica de forma prolongada; b) extrañamiento o aislamiento social; c) daño psicológico; d) provoca o induce el cese en el trabajo.

3.3 Elementos esenciales del acoso laboral

La Ley 1010 de 2006 en Colombia establece los siguientes requisitos esenciales para que se constituya el acoso laboral:

Ataque sistemático: El acoso laboral implica un ataque sistemático y repetitivo hacia un trabajador. No se trata de un hecho aislado, sino de una conducta recurrente que se prolonga en el tiempo.

Intencionalidad: El acoso laboral debe tener una intención clara de perjudicar, humillar o discriminar al trabajador. El agresor busca generar un ambiente hostil e intimidante para la víctima.

Persistencia en el tiempo: El acoso laboral debe mantenerse de manera constante durante un período prolongado. La ley establece un mínimo de seis meses de duración, con al menos una manifestación del acoso por semana.

Consecuencias negativas: El acoso laboral debe tener consecuencias negativas para el trabajador, la organización y la sociedad en general. Puede afectar la salud física y mental del trabajador, su desempeño laboral, el clima organizacional y la reputación de la empresa.

Asimetría de poder: Existe una asimetría de poder entre el agresor y la víctima. Esto significa que el acosador posee una posición de autoridad, jerarquía o influencia sobre la víctima, lo que dificulta la defensa del trabajador acosado.

Es importante tener en cuenta que estos requisitos pueden variar según la legislación de cada país, pero en el caso de Colombia, estos son los elementos fundamentales establecidos por la Ley 1010 para considerar una situación como acoso laboral.

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

una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. (Sentencia 01359 de 2014 Consejo de Estado, 2014)

3. Discriminación laboral: (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013), todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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

3.4 Conductas que constituyen acoso laboral de acuerdo con la Ley 1010 de 2006:

- 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.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su

capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil”.

3.5 Aspectos legales y jurisprudenciales

Ley 1010 de 2006

El primer paso para abordar el acoso laboral en Colombia, lo dieron los representantes a la cámara William Vélez Mesa, María Teresa Uribe Bent, Manuel José Caroprese, Jaime Amín H. y el senador Mario Uribe Escobar, radicaron el 29 de julio de 2004 en la cámara de representantes el Proyecto de Ley número 88 con su correspondiente exposición de motivos y en él definen el acoso laboral, las conductas que lo caracterizan y las posibles víctimas, tardamos dos años para que finalmente fuera promulgada la Ley 1010 de 2006.

Este proyecto de ley fue el primer paso importante para establecer una normativa específica que definiera el acoso laboral, las conductas que lo caracterizan y las posibles víctimas en Colombia.

Con base a numerosas lecturas, el acoso laboral se venía dando desde décadas anteriores y la Ley 1010 de 2006 llena ese vacío legal que existía, pero tal como lo determina la normatividad vigente en el parágrafo del artículo primero, la Ley 1010 de 2006 no aplica para los contratos de prestación de servicios, por consiguiente, los contratistas son vulnerables al acoso laboral, porque el legislador así lo decidió sin tener en cuenta el derecho a la dignidad humana, a la igualdad y al trabajo.

“ARTICULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

PARAGRAFO: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.” (LEY 1010 DE 2006, 2006)

De acuerdo con nuestra Constitución política colombiana tenemos que el título I de la Constitución Política que se denomina "derechos fundamentales", enuncia en el artículo I que Colombia es un Estado social de derecho fundado en el respeto por la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de sus miembros; y en el artículo II, que entre sus fines esenciales está garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la misma.

El artículo 12 aborda la prohibición de tratos inhumanos o degradantes.

El artículo 13 El derecho a la igualdad ofrece dos dimensiones normativas, la interna, dispuesta en la Constitución Política y la internacional, que involucra los tratados en los que Colombia es Estado parte, las declaraciones de principios respecto de los cuales Colombia es Estado suscriptor, y además los tratados, convenciones y principios alrededor de los cuales el sistema internacional de protección viene construyendo obligaciones concretas de respeto y garantía.

En el plano interno el derecho a la igualdad fue establecido en el artículo 13 de la Constitución bajo, una fórmula que ha sido sectorizada de diversas maneras. El enunciado específico dispone:

“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

Respecto de la estructura básica de ese enunciado, se ha dicho que el inciso primero establece el principio de igualdad y la prohibición de trato discriminado; que en el inciso segundo se dispone el mandato de promoción de la igualdad material, mediante la implementación de medidas de discriminación afirmativa; y que el inciso tercero establece medidas asistenciales, por medio del mandato de protección a personas puestas en circunstancias de debilidad manifiesta en virtud de la pobreza o su condición de discapacidad. En el plano estrictamente normativo, el enunciado sobre igualdad consta cuando menos de cuatro elementos:

3.5.1 El principio general de igualdad

Está formulado al comienzo del enunciado al disponer que *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley”*. La expresión “todas las personas” refiere un destinatario universal, que incluye nacionales, extranjeros, personas naturales y personas jurídicas. Se trata aquí de la igualdad formal, de la igualdad de todos ante la ley, que involucra la supresión de privilegios. Fue esta la primera formulación moderna del derecho a la igualdad, que es puramente formal y que omite las referencias al momento material, las desigualdades de la vida real, de la vida cotidiana de las personas. ((Sentencia C-518/16, 2021))

3.5.2 La regla de prohibición de trato discriminado

El inciso primero del artículo 13 señala también, que todas las personas *“recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*.

Este es un elemento sustantivo del derecho a la igualdad, ya que no se trata de *“ser igual a otro”*, sino de *“ser tratado con igualdad”*, imponiendo así el mandato de prohibición de trato

discriminado, que es el eje del derecho a la igual interpretación e igual aplicación de la ley, un ejemplo de ello se ve reflejado en el caso de ADRIANA GRANADOS VASQUEZ, estudiante del grado once en el Colegio "Lisa Meitner" de Santa Fe de Bogotá, propuso acción de tutela en contra de la Escuela Naval "Almirante Padilla", porque deseaba adelantar la carrera de oficial de infantería, para lo cual acudió a la Dirección de Reclutamiento Naval en Santa Fe de Bogotá con el objeto de inscribirse pero allí le manifestaron que "no se admiten mujeres" para emprender dicha carrera y, en consecuencia, le fue negada la inscripción "por el sólo hecho de ser mujer". (Sentencia No. T-624/95, 1995)

La norma prohíbe el trato discriminado, es decir, la introducción de diferencias de trato que conlleven la violación de derechos fundamentales, enumerando los criterios prohibidos o “categorías sospechosas” que, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, son un conjunto de criterios no taxativos, que han sido usados históricamente para afectar el derecho a la igualdad y otros derechos. En este sentido no pueden ser otorgados privilegios, ni pueden ser fijadas exclusiones o limitaciones por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. De esta manera establecer una exclusión o una diferencia de trato por ser mujer, resulta en principio inconstitucional.

La importancia de la regla de prohibición de trato discriminado ha sido expuesta por la Corte Interamericana de Derechos Humanos - CIDH, quien ha reiterado que *“El principio de igualdad y no discriminación posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, de eliminar de dicho ordenamiento las regulaciones de carácter discriminatorio y de combatir las prácticas discriminatorias”*. (Resaltado fuera de texto).

El inciso segundo del artículo 13 de la Constitución establece un deber de promoción y un mandato de adopción de medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El deber de promoción señala que *“El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea y efectiva”* y se relaciona con la obligación que tiene el Estado de construir

políticas públicas y programas que permitan disminuir las desigualdades reales existentes. La inclusión del deber de promoción implica la dimensión prestacional de los derechos en Colombia, en el sentido que la nueva Carta Política introdujo las obligaciones positivas, que compelen al Estado a “hacer cosas” para hacer efectiva la igualdad, como puede ser, destinar recursos, establecer instituciones o fijar políticas públicas encaminadas a la realización de ese derecho.

Manda también el inciso segundo, el cumplimiento de obligaciones de hacer a cargo del Estado, al disponer que este “*adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados*”, lo que se refiere específicamente a la adopción de medidas de discriminación afirmativa. Los grupos *discriminados* son aquellos que históricamente han soportado la violación de la igualdad y de otros derechos de los que son titulares, como ha ocurrido con los indígenas, los afrocolombianos, las mujeres, los miembros de la comunidad LGTBI y las personas migrantes de países pobres.

Los grupos *marginados*, de acuerdo con la Corte, están conformados por personas de diversa condición, entre los que se cuentan: la personas que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta; las personas que se encuentran en situación de desventaja; las personas en condición de discapacidad, quienes han sido objeto de estigmatización, discriminación y marginación; la población en circunstancia de extrema pobreza; y el grupo de las personas que no están en condiciones de participar de los debates públicos. (Sentencia C-518/16, 2016)

El libro "Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los Sectores Sociales LGBTI" de la Fundación Corona aborda las barreras e inconvenientes que enfrenta la comunidad LGBTI en Colombia en términos de empleo y acceso a la educación debido a su orientación sexual e identidad de género. Destaca que tener una identidad de género u orientación sexual no conforme a los patrones tradicionales o heteronormativos puede generar dificultades en la finalización de procesos educativos y dificultar el acceso y permanencia en el mercado laboral formal de manera igualitaria.

La investigación se centra en la marginalización y exclusión recurrente que enfrentan los sectores sociales LGBTI en Bogotá, especialmente el sector trans. Su objetivo principal es fomentar la reflexión y discusión sobre la restitución de los derechos educativos y laborales de esta comunidad, buscando promover una mayor inclusión y equidad en la sociedad.

El libro proporciona un análisis detallado de las barreras existentes y ofrece recomendaciones para promover la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI, así como para garantizar sus derechos educativos. Su objetivo final es contribuir a la construcción de una sociedad más igualitaria y respetuosa de la diversidad sexual y de género. (Corona, 2016)

3.5.3 El derecho a la igualdad en el derecho internacional

El principio de la igualdad de sus sujetos de derecho es un principio normativo esencial de un orden jurídico consistente en que todos tienen los mismos derechos y obligaciones, sin discriminación alguna. El término igualdad de los Estados no tiene otro significado y a ello se concluye que los Estados son exactamente iguales ante el derecho internacional sin posibilidad de reivindicar privilegios. OPPENHEIM comentaría que, sobre el mismo, “cualesquiera que sean las desigualdades que puedan existir entre los Estados respecto a la extensión, población, poder, grado de civilización, riqueza u otras, todas son, sin embargo, iguales como personas internacionales (Bernal Gómez, 2020)

La igualdad es considerada un derecho fundamental en casi todas las jurisdicciones del mundo. Por lo tanto, es crucial examinar sus fundamentos jurídicos y su implementación a partir de la Carta de 1991, ya que es de vital importancia que exista igualdad en las relaciones laborales. Si esta igualdad es inexistente, se cae en relaciones laborales inequitativas y se vulneran los derechos de los trabajadores. Naciones Unidas. (Unidas, 2018)

3.5.4 Derecho a la igualdad vs derecho a la dignidad humana

Conforme lo establece nuestra Constitución Política en su artículo 13. “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.

¿Son los contratistas beneficiarios de este derecho con respecto a la Ley 1010 de 2006, referente al Acoso laboral?

Definitivamente no, el legislador no los tuvo en cuenta, razón más que suficiente para afirmar que este principio constitucional no aplica en la dicha norma

Con respecto al derecho a la dignidad humana, la Constitución Política de Colombia en su artículo 5-2, enuncia “Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la **dignidad** inherente al ser humano”.

¿Aplica este principio constitucional a los contratistas, con base a lo preceptuado en la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral?

Obviamente la respuesta es no, los contratistas tanto del sector privado como del público son sometidos a malos tratos, sobre carga laboral y en muchas ocasiones las mujeres contratistas son sometidas a vejámenes sexuales, solo por mantener un contrato dadas las condiciones de necesidad, ya sea por temas de edad o económicos.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-960 del 14 de noviembre de 2007, sobre el problema jurídico: “¿La exclusión de las relaciones civiles y comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación de la protección establecida en la Ley 1010 de 2006 para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo vulnera el derecho a la igualdad?”, consideró:

El contrato laboral ha sido definido por el Código Sustantivo del Trabajo como "aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración." A su vez, el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo determina que la relación laboral consta de tres elementos determinantes para que ésta exista (relación personal, subordinación o dependencia continuada y salario) y advierte que la relación laboral "no deja de serlo por razón del nombre que se le dé." (Sentencia C-960/07, 2007)

Tanto la Ley como la jurisprudencia han establecido la presunción de existencia de una relación laboral al margen del nombre asignado al contrato, lo que ha sido denominado contrato realidad, es decir "aquél que, teniendo apariencia distinta, encierra por sus contenidos materiales una verdadera relación laboral en donde se establece el primado de la sustancia sobre la forma."

De acuerdo con lo anterior, cuando se hace referencia a una "relación laboral" se debe entender que ésta no depende de la clasificación que se le haya dado al contrato formalmente celebrado sino de las condiciones reales en las que se desarrolla la actividad. Por lo tanto, si se encuentran los elementos esenciales mencionados, se deberá entender que existe una relación de tipo laboral con todas las implicaciones que ello tiene. (...)

La protección al trabajador frente al acoso laboral, en los términos de la ley 1010 de 2006, obedece a la existencia real de subordinación pues la dependencia en la relación es la que determina la posibilidad de acoso, de acuerdo a los sujetos y al ámbito de aplicación de la ley.

La sentencia C-282 de 2007, cuyo Magistrado Ponente fue el Dr. ALVARO TAFUR GALVIS, dijo al respecto:

"Igualmente, al referirse a "los sujetos y ámbito de aplicación de la ley", se indica que son sujetos activos o autores del acoso laboral, quienes ejercen una posición de dirección o mando en el marco del Código Sustantivo del Trabajo, así como aquéllos que la ejercen por tener la calidad de jefe o superior jerárquico de una dependencia estatal (primera parte del artículo 6°). Por su parte, se señala que son sujetos pasivos del acoso laboral "los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado", y "los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública." (Segunda parte del artículo 6°)"

Finalmente, la Corte también resalta que aún en situaciones en las cuales se den contratos de prestación de servicios de forma independiente se deben respetar los derechos fundamentales de las personas y que en el ordenamiento jurídico hay instrumentos para exigir dicho respeto, según las especificidades de cada caso. (Negrita y subrayado fuera del texto).
(Sentencia C-282/07, 2007)

De acuerdo con lo anterior, tenemos que las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 no tendrán aplicación para los contratistas; no obstante lo anterior, es necesario precisar que en toda relación ya sea laboral, civil, comercial o contractual se deben respetar los derechos fundamentales de las personas, en ese sentido, “en el evento que un contratista se sienta vulnerado en sus derechos por el comportamiento de un servidor público, tiene la potestad de acudir al Ministerio Público y exponer tal circunstancia”. (Concepto 609651 de 2020 , 2020)

En el anterior párrafo se menciona un concepto del Departamento de la Función Pública, el cual ha sido manifiesto en varias sentencias de la Corte Constitucional, pero ¿adónde se dirige el contratista acosado laboralmente que presta sus servicios en empresas regidas por el Derecho Privado?

Una vez analizadas las sentencias enunciadas anteriormente, se adelantó un ejercicio académico colocando en conocimiento de la Procuraduría, la Defensoría del Pueblo y la Personería Municipal de Neiva (entidades que integran el Ministerio Público), una **presunta** conducta de acoso laboral y constatar si tal acoso era recepcionado y tramitado, sin embargo, ésta presunta denuncia sobre acoso laboral no fue atendida ni escuchada por falta de competencia por tratarse de una persona vinculada bajo la modalidad de contrato por prestación de servicios.

En la Procuraduría se advirtió que quien interponía la queja ostentaba la calidad de prestador de servicios en una entidad de Estado y que deseaba poner en conocimiento de ellos una conducta de acoso laboral, la persona que atendió la queja informó que debía de tener la calidad de funcionaria de carrera administrativa o ser de planta provisional con la entidad, sin no

se tenía estos requisitos ellos no eran competentes para atender la queja, sucedió lo mismo en la Personería Municipal y enviaron a la presunta acosada para la URI.

Siguiendo con el ejercicio académico la presunta acosada se dirigió al Ministerio de trabajo, argumentando prestar sus servicios profesionales como contratista en una empresa privada e indicar ser víctima de acoso laboral, el inspector le informó que no pueden atender dicha queja, porque yo no tener un vínculo contractual con la empresa en mención, por lo tanto le recomendaban hablara con el gerente de la empresa sobre dicha situación para ver él que resolvía, dado que el comité de convivencia de la empresa tampoco tiene competencia para atender quejas por acoso laboral de contratista alguno.

Imagínense lectores, que la situación hubiese sido real, se trató solo de un ejercicio académico, se imaginan ¿acoso laboral en concurso con acoso sexual?, lastimosamente no se puede documentar porque ninguna de las entidades visitadas entregó documento soporte, dado que ninguna de ellas recepcionó la presunta queja sobre acoso laboral.

Es lamentable que, en el ejercicio académico descrito, las entidades del Ministerio Público y el Ministerio de Trabajo no hayan atendido la presunta denuncia de acoso laboral debido a la falta de competencia en casos que involucran a personas contratadas bajo la modalidad de contrato por prestación de servicios.

Este escenario plantea un problema importante, ya que deja a los contratistas en una situación de vulnerabilidad al no contar con canales adecuados para presentar denuncias de acoso laboral y buscar soluciones a dichas situaciones. Esto resalta una brecha en la protección de los derechos laborales de los contratistas, quienes también merecen un ambiente laboral seguro y libre de acoso.

Es fundamental que se revise la normativa y los mecanismos existentes para garantizar que todas las personas, independientemente de su modalidad contractual, tengan acceso a canales adecuados para presentar denuncias de acoso laboral y recibir la debida protección y atención. Es

importante que las instituciones competentes y los hacedores de normas en nuestro país reconozcan la necesidad de abordar este tipo de situaciones, cuando involucren a contratistas, para promover un entorno laboral respetuoso y equitativo para todos los trabajadores en Colombia.

Colombia, al igual que otros países de Latinoamérica y del mundo tiene desafíos en cuanto a la coherencia y efectividad de las leyes y normativas. La elaboración de leyes y su implementación son procesos complejos que pueden verse afectados por diversas circunstancias, como intereses particulares, limitaciones institucionales y falta de consenso.

Es de conocimiento general que el proceso legislativo y la aplicación de las leyes pueden tener deficiencias y resultar en normas que presenten vacíos jurídicos, ambigüedades o interpretaciones diversas. Sin embargo, la responsabilidad de garantizar leyes efectivas y coherentes recae tanto en los legisladores como en los ciudadanos. Los ciudadanos tienen el deber de participar activamente en la vida política y democrática del país, informarse sobre las propuestas y acciones de los legisladores, y ejercer su derecho al voto de manera consciente y responsable.

Es importante promover una cultura de exigencia y vigilancia ciudadana para asegurar que las normas se ajusten a los principios de justicia, equidad y protección de los derechos de todos los ciudadanos. Además, es fundamental que los legisladores actúen con responsabilidad y ética en el ejercicio de su función legislativa, considerando siempre el interés general y buscando el beneficio de toda la sociedad.

La mejora del sistema normativo y su aplicación efectiva es un desafío constante, y requiere de la participación y compromiso tanto de los ciudadanos como de los hacedores de las normas para lograr un marco legal coherente, justo y adaptado a las necesidades del país.

la Constitución Política de Colombia garantiza una serie de derechos fundamentales a todos los ciudadanos, incluyendo el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas, y el

derecho a la igualdad. Estos derechos son fundamentales para garantizar el bienestar y la protección de los trabajadores.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la legislación puede ser limitada en cuanto a su alcance y cobertura. La omisión de incluir a ciertos grupos de trabajadores, como los contratistas por prestación de servicios, dentro de una ley específica como la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, puede ser una cuestión de alcance normativo o de decisiones políticas en el momento de su elaboración.

Es necesario reconocer que las leyes son el resultado de procesos legislativos que involucran la discusión, negociación y toma de decisiones por parte de los legisladores. Estas decisiones pueden estar influenciadas por diferentes factores, como las necesidades y prioridades en ese momento, las consideraciones políticas y los recursos disponibles.

No obstante, es importante destacar que la ausencia de una normativa específica no implica que los trabajadores contratistas por prestación de servicios estén desprotegidos ante situaciones de acoso laboral. Aunque no estén contemplados dentro de una ley específica, existen otros instrumentos legales y mecanismos de protección que pueden ser aplicados para salvaguardar sus derechos laborales, como el Código Sustantivo del Trabajo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y los principios generales del derecho laboral.

Es esencial continuar promoviendo un marco normativo que asegure la protección de todos trabajadores, sin importar su modalidad de contratación, y que prevenga y sancione el acoso laboral en todas sus manifestaciones. Para lograr esto, se pueden requerir ajustes y actualizaciones en la legislación actual para adaptarse a las realidades laborales actuales y garantizar la igualdad de trato y la dignidad en el ámbito laboral. En esta línea, existen varios artículos fundamentales que respaldan estos principios:

- El artículo 17 habla acerca de la prohibición de la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos "en todas sus formas".

- El artículo 20 contiene la garantía a toda persona a la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones.
- El artículo 25 consagra que el trabajo es un derecho y una obligación social y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- El artículo 37 reconoce el derecho de reunión.
- El artículo 38 garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Las normas sobre acoso laboral en diferentes países de Europa y en Suramérica específicamente en Argentina, hacen referencia al acoso laboral en toda clase de trabajadores y no se detienen a estudiar las formas de contrato mediante el cual fueron vinculados los trabajadores, es decir, que se aplica de forma general para todos, Colombia es el único país excluyente, toda vez que la Ley 1010 de 2006 aplica únicamente para empleados o trabajadores vinculados a través de contrato laboral.

La Corte Constitucional en sentencia T-317/20, precisó que en el evento en el que como contratista reciba malos tratos o sienta agredidos sus derechos fundamentales por parte del contratante o alguna persona con la cual deba interactuar con ocasión a la relación contractual, puede acudir a los distintos mecanismos de protección dispuestos para proteger sus derechos, según el tipo de agresión del que sea objeto. Esta sentencia resuelve la Acción de tutela instaurada por Yon Fredy Suárez Navarro en contra de AXIS Security Consulting Services Ltda., Claudia Gómez, representante legal del Conjunto Residencial Palmeras del Parque, el Consejo de Administración del Conjunto Residencial Palmeras del Parque y Óscar Santodomingo, integrante del Comité de Convivencia del Conjunto Residencial Palmeras del Parque, en ella el accionante argumenta que fue despedido, porque denunció a la administración acoso laboral por parte de un particular contratante de su empleador. (Sentencia T-317/20, 2020)

Cuando se está vinculado en una empresa y tal como lo establece la normatividad vigente, todo empleado debe atender las reglas establecidas en el reglamento interno de trabajo y

recurrir en primera instancia al comité de convivencia, pero este no opera para ningún contratista debido a las características de su contratación.

Los contratos por prestación de servicios son más visibles en el sector público, pero bajo la modalidad de outsourcing o tercerización son muchas las personas que laboran en empresas del sector privado, especialmente en el sector de la producción, el acoso laboral y sexual es muy alto, pero hay muy pocas evidencias al respecto, no todos los casos están documentados y se han quedado en lo profundo de las víctimas por temor y porque realmente no hay normatividad vigente que se pueda aplicar, entendiéndose que la única Ley protectora (1010 de 2006) es excluyente.

3.6 Percepción del acoso laboral por parte de contratistas

Con bases a los resultados de las charlas informales realizadas a contratistas de la ciudad de Neiva, quienes ejecutan sus contratos de prestación de servicios tanto en empresas privadas como públicas, caracterizan al acosador laboral como una persona poca agraciada físicamente, petulante, de trato despectivo y con tono de voz es alto, demostrando con estas características poder y liderazgo, sin embargo, no provoca respeto, sino temor.

La edad sobre todo en el género femenino y la necesidad por obtener ingresos, son dos factores de vulnerabilidad para los (as) contratistas y de ellos se aprovechan los acosadores.

De acuerdo con la versión suministrada por una contratista mayor de 50 años quien presta sus servicios en una entidad del sector privado, el contratante le pidió le presentara una de sus hijas, de esta forma tendría garantizado su contrato por tres (3) meses más, a lo que la señora accedió debido a la necesidad, el resto de la historia conlleva un abuso sexual hacia su hija y otros temas que por respeto a la contratista no abordaré.

Son muchos los casos, los cuales lamentablemente no tienen registro, no hay denuncias ni por abuso sexual ni demandas por acoso laboral de contrato alguno registrado en Colombia, aunque la Corte Constitucional reitera que si el contratista reúne los requisitos del acoso laboral establecido en la Ley 1010 de 2006 puede presentar la respectiva

demanda, pero no es así, se requiere que la Ley incluya a los prestadores de servicio para que sus quejas sean atendidas, a un contratista el comité de convivencia laboral no le presta, ni le prestará atención a sus quejas sobre acoso laboral, porque la norma no contempla a los contratistas. Casos recientes sobre acoso laboral y sexual en contratistas en Colombia

A continuación, se relacionan unos casos sobre acoso laboral en contratistas, los cuales fueron dados a conocer por la red social Facebook y por unos medios de comunicación escritos.

3.6.1 CASO KOAJ es una tienda a nivel nacional regida por el derecho privado, dedicada a la venta de ropa, zapatos y accesorios para mujer y hombre y su nombre fue mi sonado a nivel nacional a través de redes sociales el día 29 de enero de 2022 y publicado de la siguiente manera:

“juanita.24.21

Hago un DENUNCIA PÚBLICA en contra de KOAJ por ACOS* SEXU** Y ACOS* LABORAL, les pido que por favor compartan esta publicación para que más trabajadores de este lugar no tengan que vivir esto, para que la fiscalía general de la Nación Colombia, MINISTERIO DE TRABAJO Y Procuraduría General de la Nación intervengan en este lugar y esto no siga ocurriendo.

Sé que son bastantes imágenes, pero les agradezco que se tomen un tiempo las lean y por favor las compartan, GRACIAS.

El día 2 de febrero de 2022 Anthony Galindo en la página judicial de https://colombia.as.com/colombia/2022/02/02/actualidad/1643818635_765540.html publica el siguiente titular:

Denuncia acoso laboral y sexual contra Koaj: qué pasó, noticias y qué ocurrirá ahora

El fin de semana anterior en las redes sociales fue tendencia una denuncia que realizó Juana Camila Pérez en contra de Permodo LTDA, mejor conocida como tiendas Koaj, por presunto caso de abuso sexual y laboral mientras laboraba para dicha empresa. De acuerdo con la mujer, todo comenzó en el año 2019, cuando trabajaba para la reconocida compañía de tiendas

de ropa en el cargo de asesora comercial, en el punto ubicado en el centro comercial Gran Plaza de Bosa en Bogotá.

Según el relato de Juana Camila, el gerente de la tienda Brayan Smith Medina, quien ejercía como su jefe, comenzó con una serie de actos de acoso sexual en su contra, los cuales cada vez se volvían más repetitivos, incluyendo comentarios acerca de su cuerpo. "Me trataba de coger el brazo para así con sus manos poder tocarme los senos de la manera más asquerosa y yo me soltaba y le decía que me respetara, pero él como buen acosador sexual solo se reía", sostuvo. Así mismo, la mujer afirma que en ocasiones la mandaba a almorzar en horarios distintos a los de sus compañeros de trabajo y cuando ella estaba sola "subía a tratar de tocarle las piernas", y ante las amenazas de Juana de hablar y denunciar sus abusos, Brayan Smith le recordaba que él era el gerente y ella "una simple asesora".

Cómo se puede evidenciar solo hasta ahora algunos contratistas que prestan sus servicios en empresas regidas por el derecho privado se están pronunciando respecto a los casos de acoso laboral y sexual y como observaran no le aplica ninguno de los procedimientos de la Ley 1010 de 2006 y debe recurrir al juez más mediático las redes sociales, las cuales han servido para realizar denuncias que desde la justicia ordinaria no operan, si bien es cierto, no hay un proceso como tal a través de una entidad judicial, que más que el escarnio público a través de una red social, en el entendido que la información queda colgada por años y se puede replicar cuantas veces se desee y es vista por usuarios de todo el mundo. (Galindo, 2022)

3.6.2 CASO INDER: el INDER es el Instituto de Deportes y Recreación de Medellín INDER, es el ente descentralizado de la Alcaldía de Medellín, encargado de fomentar el deporte, la actividad física, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, mediante la oferta de programas, en espacios que contribuyan al mejoramiento de la cultura ciudadana y la calidad de vida de los habitantes del municipio de Medellín.

INDER Medellín es un agente de formación de cultura ciudadana y transformación social, líder en el desarrollo del deporte, la actividad física y la recreación, dinámico, altamente eficiente y el principal referente en la proyección, construcción y administración de

infraestructura deportiva, recreativa y de actividad física para una ciudad equitativa, incluyente y respetuosa de la vida. (INDER, 2020)

El periódico el colombiano publicó ese caso de acoso el día 8 de febrero de 2022, cuyo titular es: “Denuncia de acoso sexual acorrada a cuestionado directivo del INDER. Varios señalamientos rondan a un directivo de la entidad. Hay un proceso disciplinario en curso.

“La filtración de un reporte en el que una contratista del INDER señala a Alejandro Estrada Moreno, subdirector de Escenarios Deportivos, como responsable de insinuaciones, invitaciones extralaborales y toqueteos indebidos tiene a la entidad en el ojo del huracán. De hecho, ya se abrió un proceso disciplinario para esclarecer el caso.

La denunciante —quien prefirió reservar su nombre por la exposición que ha recibido— elevó su queja ante la oficina de Control Interno del instituto, mediante una carta fechada el martes 18 de enero. En ella relata los episodios que involucrarían a Estrada Moreno y pide apoyo para que algo similar no vuelva a pasar.

La denunciante expone que todo comenzó en 2020, cuando ingresó a la Subdirección de Escenarios Deportivos como apoyo del área de Infraestructura. Muy rápido, por disposición del subdirector, fue trasladada al equipo social. La razón, según su relato, tuvo que ver con su perfil. Había comenzado a estudiar comunicación social.

Su nuevo espacio de trabajo quedó ubicado en el costado norte del Atanasio Girardot, donde Estrada Moreno tenía su oficina. Ya instalada, le encomendaron su correspondencia y, más tarde, con orden de exclusividad, tuvo que revisar y asumir la entrega de todo lo que llegaba a la oficina del subdirector. En ese momento, afirma la mujer, comenzó el viacrucis.

—Primero fueron palabras y luego acciones. Me decía todo el tiempo que yo le gustaba, que estaba enamorado de mí, que lo debía mirar como un hombre y no como un papá.

Ese, sin embargo, fue solo el inicio. Cuenta la mujer que Estrada Moreno la presentó como su novia en varias ocasiones, pese a que ella hacía explícita su incomodidad. Llamadas por

fuera de la jornada de trabajo, en las que este indagaba por su situación sentimental, también se enumeran en la denuncia conocida por este diario.

Además de regalos frecuentes, en los que la mujer menciona ropa interior, vinieron besos en las manos y abrazos no consentidos. El deseo de besarla y acceder a ella sexualmente también es descrito en la denuncia, en la que afirma que el funcionario le llegó a tocar las piernas, nalgas y, además, la celaba con sus compañeros de oficina.

—Siempre me decía que tenía que agradecerle mi trabajo, que por él estaba ahí, y por eso estaba estudiando. Le pedí a varias personas que me acompañaran cuando me llamara a la oficina, porque tenía miedo de entrar sola. No fui capaz de hacer nada más por miedo a perder mi trabajo.

Aunque el relato continúa, la mención de casos similares que involucrarían a Estrada Moreno llama la atención. Tres denuncias por acoso laboral habrían sido archivadas por parte de la oficina de Gestión Humana y Control Interno, según la denunciante, mientras que la renovación de los contratos de quienes hicieron los reportes se embolató.

¿Qué dice la entidad?

Pese a indagar por la versión de Estrada Moreno respecto a estos señalamientos, desde el Inder sostuvieron que no habría una declaración distinta al comunicado emitido el pasado viernes. En el mismo, el director de la entidad, Cristian Sánchez Vásquez, confirmó el recibo de la denuncia y precisó que se le dará trámite inmediato.

Además de ordenar la investigación disciplinaria en contra del funcionario, en el comunicado se afirmó que se activó una ruta de atención para brindar acompañamiento psicosocial a la contratista, además de “garantías para su proceso y reubicación inmediata en otra área de trabajo, mientras se realiza el seguimiento al debido proceso y avanza la investigación”.

El instituto también expresó que se avanza en la consolidación de una mesa de apoyo de la mano de la Secretaría de las Mujeres. El propósito es generar estrategias que permitan prevenir

y visibilizar a tiempo este tipo de violencias. Con pedagogía, dirigida en especial a los funcionarios, se buscará que los espacios de la entidad sean más seguros para las mujeres.

Es de recalcar que la Ley 1010 de 2006, solo procede para acosados o acosadas con contrato realidad, quedando los contratistas excluidos de ésta, sin embargo, se debe de recurrir a uno de los grandes aliados de los menos favorecidos, que para estos casos son los medios de comunicación del país, los cuales se encargan de hacer visibles los casos de acoso laboral de contratistas que prestan sus servicios en entidades del estado, para que sean los órganos de control como la procuraduría que se encargue de investigar y sancionar al funcionario acosador. (Hernández, 2022)

3.6.3 CASO EDU: La Empresa de Desarrollo Urbano, EDU es el pilar fundamental de la Administración Municipal para la ejecución de programas públicos de gestión urbana. Somos protagonistas de la transformación de la ciudad, porque mediante nuestra gestión administramos con transparencia y rigurosidad los recursos de la Alcaldía de Medellín, asignados para la ejecución de obra pública. (Urbano, s.f.)

El portal IFM Noticias reveló que Gustavo Cuervo Zapata, subdirector de Estructuración de Proyectos de la EDU, estaba envuelto en un caso de acoso laboral y sexual similar al del INDER. Consultada por este diario, la EDU confirmó que se activó el Comité Interno Disciplinario por un “reporte de violencia en contra de funcionaria y recomendaciones generales para el abordaje de violencias basadas en género dentro de entidades públicas”. Según la EDU, se asignó un abogado para una indagación preliminar. (Hernández, 2022)

4 Capítulo 3 Efectos del Acoso laboral y el Acoso laboral basado en género

El acoso laboral, tanto general como basado en género, tiene efectos perjudiciales en la salud y bienestar de las personas afectadas. El acoso laboral puede causar estrés crónico, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental. Además, puede afectar negativamente el desempeño laboral, provocar el ausentismo y dificultar el desarrollo profesional y la promoción.

En el caso específico del acoso laboral basado en género, las víctimas pueden experimentar discriminación, humillación y exclusión, lo que contribuye a la desigualdad de género en el entorno laboral. Estos efectos pueden tener un impacto duradero en la vida de las personas y en el ambiente de trabajo en general.

4.1 Problemas emocionales, mentales y físicos que generan el acoso laboral

Algunas de las patologías que pueden ser asociadas al acoso laboral incluyen:

Estrés laboral: El estrés crónico generado por el acoso puede llevar a problemas de salud física y mental, como dolores de cabeza, trastornos del sueño, dificultad para concentrarse y problemas gastrointestinales.

Ansiedad: La situación de acoso constante puede generar un estado de ansiedad persistente, caracterizado por preocupación excesiva, nerviosismo, tensión y ataques de pánico.

Depresión: El acoso laboral prolongado puede desencadenar episodios de tristeza profunda, falta de interés en actividades cotidianas, sentimientos de desesperanza y pensamientos suicidas.

Trastornos de adaptación: Los trabajadores acosados pueden experimentar dificultades para adaptarse a su entorno laboral, lo que puede manifestarse en cambios de humor, irritabilidad, aislamiento social y disminución del rendimiento laboral.

Trauma laboral: En algunos casos, el acoso laboral puede generar un trauma psicológico en la persona afectada, que se manifiesta a través de flashbacks, pesadillas, hipervigilancia y evitación de situaciones laborales relacionadas.

Es importante tener en cuenta que cada individuo puede reaccionar de manera diferente ante el acoso laboral, y las manifestaciones de estas patologías pueden variar en cada caso. Ante cualquier sospecha de acoso laboral y sus consecuencias en la salud, es recomendable buscar

apoyo profesional, como acudir a un médico general o a un especialista en salud mental, para recibir la evaluación y el tratamiento adecuados.

La prevención del acoso laboral y la promoción de entornos laborales saludables son fundamentales para proteger la salud y el bienestar de todos los trabajadores, incluyendo a los contratistas por prestación de servicios, para mayor ilustración se traen a colación algunos conceptos emitidos por expertos en el tema.

4.2 Otras patologías asociadas al acoso laboral

- Estrés: definido el estrés como un constructo interactivo, que constituye una reacción de la persona tanto en el ámbito fisiológico como psicológico, ante un estímulo configurado por la interacción de factores individuales, ambientales y sociales, y que conlleva a un proceso de adaptación o desequilibrio del organismo. (López-Mena & Campos Álvarez, 2002)
- La angustia es una manifestación emocional caracterizada por un temor a lo desconocido o a lo amenazante. Este temor se contrapone al miedo, que es un temor a algo concreto y definido (objeto o situación).
- Ansiedad: La ansiedad es una respuesta emocional que se presenta en el sujeto ante situaciones que percibe o interpreta como amenazantes o peligrosas, aunque en realidad no se pueden valorar como tal, esta manera de reaccionar de forma no adaptativa hace que la ansiedad sea nociva porque es excesiva y frecuente. La ansiedad, es un temor a algo actual, aunque no se concrete exactamente a qué. (Sierra, Ortega, & Zubeidat, 2003)
 - Lang (2002): es una respuesta emocional que da el sujeto ante situaciones que percibe o interpreta como amenazas o peligros.
 - Beck (1985) refiere que es la percepción del individuo a nivel incorrecto, estando basada en falsas premisas.
 - Kiriadou y Sutcliffe (1987): una respuesta con efectos negativos (tales como cólera, ansiedad, depresión) acompañada de cambios fisiológicos potencialmente patógenos (descargas hormonales, incremento de la tasa cardiaca, etc.).

- Lazarus (1976): La ansiedad es un fenómeno que se da en todas las personas y que, bajo condiciones normales, mejora el rendimiento y la adaptación al medio social, laboral, o académico. Tiene la importante función de movilizarlos frente a situaciones amenazantes o preocupantes, de forma que hagamos lo necesario para evitar el riesgo, neutralizarlo, asumirlo o afrontarlo adecuadamente.

4.3 Aspectos generales sobre la problemática del acoso laboral

El acoso laboral es una problemática que afecta a todas las personas que se encuentran en un entorno laboral, independientemente de su forma de contratación o vínculo laboral. Todos los trabajadores, ya sean empleados con contrato laboral o contratistas por prestación de servicios, tienen derecho a desarrollar su labor en un ambiente libre de acoso y violencia.

La Ley 1010 de 2006 en Colombia, que aborda el acoso laboral, debe tener una aplicación amplia y generalizada, cubriendo a todas las personas que se desempeñan en un ámbito laboral, sin importar su tipo de contrato o vinculación. Es fundamental que la normativa proteja los derechos de todos los trabajadores y promueva un ambiente laboral respetuoso, saludable y equitativo.

Es responsabilidad de las entidades públicas y privadas garantizar la prevención, detección y atención del acoso laboral en todas sus formas, así como promover una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la tolerancia. Esto implica establecer políticas claras, capacitar a los empleados y contratistas, y brindar los mecanismos adecuados para denunciar y abordar los casos de acoso laboral de manera efectiva.

Es importante reconocer que el acoso laboral no solo afecta la salud física y mental de los trabajadores, sino que también tiene un impacto negativo en el clima laboral, la productividad y el bienestar general de la organización. Por tanto, es fundamental abordar esta problemática de manera integral y garantizar la protección de todos los trabajadores sin distinción.

En resumen, la Ley 1010 de 2006 debe ser aplicada de manera amplia y abarcar a todos los trabajadores, tanto empleados como contratistas, para asegurar un entorno laboral libre de acoso y promover el respeto y la dignidad en el ámbito laboral. (Gómez López & Tafur rueda, 2020)

De igual manera las estudiantes Irma Shirley Aguilar Polanía, Sandra Ximena Cano Ortiz, Diana Carolina Osorio Echavarría y Luz Mireya Rodríguez Cubillos de la especialización en derecho Gerencia del Talento Humano de la Universidad Sergio Arboleda, realizaron un trabajo de grado denominado ANÁLISIS E IMPLICACIONES DE LA LEY 1010 DE 2.006 EN COLOMBIA , este ensayo se enuncia solo como referencia para demostrar que el Acoso Laboral no ha sido tratado de forma específica, las estudiantes abordan la Ley 1010 de forma general y dando su punto de vista sobre sus implicaciones, pero ninguna de sus citas hace parte de este trabajo. (Polanía, Cano Ortiz, Osorio Echavarría , & Rodríguez Cubillos, 2012)

Solo hasta el mes de febrero de 2023, se encontró en la página web un trabajo de grado de una estudiante de maestría denominado ACOSO HACIA CONTRATISTAS EN UNA ENTIDAD PÚBLICA en donde ilustra el acoso en tres casos puntuales, uno de estos ejemplos ha sido usado como referencia en páginas anteriores, algo emocionante es, que para el año 2021 se falló la sentencia sobre **ACOSO SEXUAL EN UNA CONTRATISTA** de la Universidad Nacional de Colombia sede Bogotá Sentencia **T-426/21** esta acción de tutela presentada por Alexi Viviana Amaya Cubillos en contra de la Veeduría Disciplinaria de la Universidad Nacional de Colombia. (Sentencia T-426/21, 2021)

En mayo de 2018, Alexi le contó al periódico el espectador “En diciembre de 2014, Alexi Viviana Amaya empezó a trabajar en el proyecto de relaciones internacionales de la Facultad de Derecho, a la que estaba vinculada desde 2011. El docente José Guillermo Castro Ayala era el director del proyecto y, por ende, su jefe inmediato.

Según ella, los acosos empezaron en 2015: *“Lo primero fueron tocamientos. Él acostumbraba hacerme cosquillas y agarrarme, pese a que le manifesté que no me*

Sentía cómoda y que se abstuviera de hacerlo, que mantuviéramos una relación jefe-asistente. Por el contrario, él siguió tocándome y haciendo chistes subidos de tono”.

Posteriormente, además de hacerle comentarios morbosos e inapropiados, Castro Ayala comenzó a ponerle tareas que nada tenían que ver con las funciones laborales de ella, como reemplazarlo en las clases y comprarle los uniformes al hijo, de acuerdo con Amaya.

El docente, según ella, también le pidió comprar el tiquete aéreo más caro para un profesor invitado, a lo que ella se negó: al tratarse de dinero de la universidad, estaba obligada a pagar el precio más económico. En represalia, Castro Ayala le pidió al entonces decano Genaro Sánchez desvincularla del proyecto, relató ella a *El Espectador*.

A principios de marzo de 2016, Amaya fue citada por Sánchez y contó su versión de lo sucedido. Después de la reunión con el decano, en la noche, Castro Ayala le envió varios mensajes para amedrentarla, así que ella decidió mostrárselos al decano, que decidió citarla, el 7 de marzo de 2016, a una reunión para que el docente se disculpara con ella. Amaya no aceptó las disculpas.

El 20 de mayo de 2016, ella puso una queja disciplinaria ante el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Nacional, y en agosto de ese año el proceso llegó a la Veeduría Disciplinaria, que solo hasta junio de 2017 abrió investigación disciplinaria.

Sin embargo, en mayo de 2019, la Veeduría archivó el proceso con argumentos como que los mensajes del docente a la víctima eran “*chistes, bromas y comentarios propios de una amistad, en la que se observa un amplio margen de confianza de ambos extremos*“, que no se podía considerar como acoso el trato del profesor y que no había una relación de poder.

La apoderada de Amaya apeló la decisión, pero la Veeduría Disciplinaria la negó dos veces (la última en julio de 2019). (GÓMEZ, 2022)

Es de aclarar, que el fallo de la Sentencia T-426, no fue exactamente por el acoso sexual sufrido por la contratista, sino por la vulneración de los derechos al debido proceso y al acceso a la justicia.

A la fecha solo existe este fallo de tutela a favor de una contratista, la literatura sobre el Acoso laboral y/o sexual en trabajadores independientes bajo la modalidad de contrato por prestación de servicios es casi nula, sin embargo, si existen sentencias sobre acoso laboral de empleados de carrera del Estado y de trabajadores de empresas privadas vinculados por contrato, ejemplo de ello son las siguientes:

Sentencia T-362/20 acción de tutela promovida por la docente Carolina Sanín Paz en contra de la Universidad de los Andes, quien denunció actos de violencia de género y acoso laboral en institución universitaria;

Sentencia T-007/19- Acción de tutela instaurada por Natalia Arbeláez Ospina contra la Alcaldía de Medellín, la Secretaría de Educación de Medellín y la Institución Educativa José Acevedo y Gómez derecho de petición y debido proceso administrativo de docente que denunció acoso laboral;

Sentencia T-239/18- Acción de tutela interpuesta por M.G.F. contra la Universidad de Ibagué. Autonomía universitaria, derecho a la libertad de expresión, discursos que defienden los derechos fundamentales de las mujeres, derecho a la no discriminación, límites al despido sin justa causa de docentes universitarios cuando la desvinculación tiene un fundamento discriminatorio; este otro caso es sobre acoso sexual y se encuentra en la sentencia

El acoso laboral es un problema que afecta a personas en todo el mundo, sin importar el tipo de empresa o sector en el que se encuentren. Los acosadores pueden manifestarse en diferentes formas y perfiles, y sus acciones pueden generar altos niveles de estrés en las víctimas.

El acoso laboral puede manifestarse de diversas maneras, como la persecución, la carga excesiva de trabajo, la extensión de los horarios laborales, entre otros. Esto puede afectar tanto a los trabajadores contratistas como a los empleados con contratos laborales. En ambos casos, el acoso laboral puede tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de las personas afectadas.

Es importante abordar el acoso laboral y tomar medidas para prevenirlo y combatirlo. Esto implica promover entornos laborales saludables, fomentar una cultura de respeto y equidad, implementar políticas y procedimientos para manejar las denuncias de acoso laboral, y brindar apoyo y recursos a las personas que lo sufren.

Además, es fundamental que tanto las empresas como los trabajadores estén informados sobre sus derechos y las medidas legales disponibles para abordar el acoso laboral. En muchos países, existen leyes y regulaciones que protegen a los trabajadores contra el acoso laboral y establecen mecanismos de denuncia y sanción para los acosadores.

En resumen, el acoso laboral es un problema global que puede tener graves consecuencias para la salud y el bienestar de las personas. Es necesario tomar medidas para prevenirlo y abordarlo de manera efectiva, promoviendo entornos laborales respetuosos y equitativos. En el próximo capítulo se evidencia a través de un sondeo, que si es posible que los contratistas estén expuestos a situaciones de acoso laboral por parte de sus supervisores, compañeros de trabajo u otros actores dentro del entorno laboral, esto puede manifestarse a través de acciones como la discriminación, el trato injusto, la intimidación, la carga excesiva de trabajo, entre otros comportamientos abusivos.

Es fundamental examinar en el capítulo 4 las consecuencias que el acoso laboral tiene en la salud y el desempeño de los contratistas, así como las posibles vías de prevención y solución para abordar este problema. Esto puede incluir la implementación de políticas y mecanismos de denuncia efectivos, así como la promoción de una cultura laboral basada en el respeto y la igualdad.

El objetivo será brindar una visión clara y comprensiva sobre el acoso laboral que enfrentan los contratistas, con el fin de generar conciencia sobre esta problemática y fomentar acciones que contribuyan a su prevención y erradicación.

4.4 El acoso laboral basado en género

Desde comienzos de la humanidad se ha evidenciado la discriminación de género, la biblia en Génesis 1:26-27 dice: “26 Y dijo Dios: Hagamos al hombre a nuestra imagen, conforme a nuestra semejanza; y tenga dominio sobre los peces del mar, y sobre las aves de los cielos, y sobre las bestias, y sobre toda la tierra y sobre todo animal que se arrastra sobre la tierra. “27 y creó Dios al hombre a su imagen, a imagen de Dios lo creó; varón y hembra los creó, en este evento la discriminación se da especialmente en las mujeres, iniciemos con Adán y Eva, la mujer salió de una costilla de Adán dándonos la biblia a entender que Dios en su infinita bondad hizo de arcilla solo a Adán y Eva es la derivación de una costilla de Adán, es decir, que Dios no tuvo arcilla para elaborar de forma individual a la mujer.

Con base al artículo de opinión “Adán y Eva, una curiosa confrontación” publicado en educaweb (*) por María Luisa Rodríguez Moreno- catedrática de orientación profesional y formación profesional de la Universidad de Barcelona “Desde hace siglos se viene luchando por conseguir la **equidad de la mujer en el mundo laboral** y en los puestos de toma de decisiones, fundamentalmente en política. Las estadísticas europeas (y mundiales) muestran -con tozudo realismo- que queda mucho por recorrer en la carrera por la igualdad y la equiparación de derechos y deberes entre ellos y ellas. Y no hablemos del estatus de la mujer en el mundo islámico y otros”. (RODRIGUEZ, 2018)

El artículo de opinión mencionado destaca la lucha histórica por la equidad de género en el ámbito laboral y en la toma de decisiones, especialmente en el campo de la política. Se señala que, a pesar de los avances, aún queda mucho por hacer para lograr la igualdad y la equiparación de derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres.

Además, se menciona la situación de las mujeres en el mundo islámico y otros contextos, resaltando que existen desafíos adicionales en términos de igualdad de género en estas sociedades.

Es importante reconocer que la equidad de género es un tema relevante a nivel global y que requiere esfuerzos continuos para eliminar las barreras y desigualdades existentes. La promoción de la igualdad de oportunidades y derechos para hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad es fundamental para construir sociedades más justas e inclusivas.

Es cierto que en el mundo laboral persisten desigualdades de género, tanto en términos de trato igualitario como en la remuneración. Las mujeres han enfrentado estereotipos y roles de género tradicionales que han limitado su acceso a ciertos puestos de trabajo o industrias consideradas "exclusivas" para hombres.

Sin embargo, a lo largo de la historia, las mujeres han luchado por romper esas barreras y han logrado avances significativos en la conquista de la igualdad de género en el ámbito laboral. Han demostrado su capacidad y competencia en roles tradicionalmente dominados por hombres, abriendo camino para que otras mujeres también puedan acceder a ellos.

Es importante seguir trabajando para eliminar los estereotipos de género y promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles y sectores laborales. Esto implica políticas y prácticas que fomenten la equidad salarial, la promoción basada en el mérito y el acceso a todas las ocupaciones y cargos sin importar el género. El progreso se ha hecho, pero todavía queda mucho por hacer para alcanzar una verdadera igualdad de género en el mundo laboral.

Para la conmemoración del día de la mujer el 8 de marzo de 2021, Michelle Bachelet Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos dijo *“El patriarcado se empeña en excluirnos. Debemos resistir, en solidaridad y sororidad con las demás mujeres y con todos los damnificados por la discriminación y la opresión”*

4.4.1 Ley 581 de 2000 o ley de cuotas

Con base a la normatividad vigente, esta Ley lo que hace es reglamentar la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del

poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.

La finalidad de la Ley 581 de 2000 es la de “Crear los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, incluidas las entidades a que se refiere el inciso final del artículo 115 de la Constitución Política de Colombia, y además promuevan esa participación en las instancias de decisión de la sociedad civil”.

Artículo 4: Participación Efectiva de la Mujer. La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2º. Y 3º. De la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas: a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2º. serán desempeñados por mujeres; b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3º, serán desempeñados por mujeres. Después de la sanción de esta Ley las mujeres han podido participar más efectivamente en la política y han logrado grandes éxitos a nivel de senado y cámara de representantes, tanto es así que en las elecciones de 2002 se inscribieron para participar por una curul al Senado o la Cámara 165 mujeres. En 2006 se presentó un gran aumento en el número de registros con 475 inscritas. En el año 2010 se inscribieron 510 mujeres y en 2014 se inscribieron 754 mujeres para las elecciones. La participación aumentó y con ella la cantidad de mujeres elegidas en el Congreso. En las elecciones de 2002 el 12,69% de mujeres ocuparon cargos en el Congreso. En 2007 aunque la cifra disminuyó con el 10,45%, luego en 2010 aumentó a 15,68% de elegidas y al 21,26% en las elecciones de Congreso de 2014. (Congreso, 2000)

Es cierto que, en el pasado en Colombia, al igual que en muchos otros países, las mujeres enfrentaron discriminación y limitaciones en cuanto a sus derechos y participación ciudadana. Hasta mediados del siglo XX, las mujeres no tenían pleno reconocimiento jurídico y no podían ejercer su derecho al voto.

Sin embargo, a partir de la década de 1950, se han dado importantes avances en materia de igualdad de género en Colombia. La aprobación del derecho al voto de las mujeres en 1954 fue un hito significativo en el reconocimiento de sus derechos políticos y ciudadanos. Aunque en ese momento no se celebraron elecciones, sentó las bases para la participación activa de las mujeres en la vida política y democrática del país.

Es importante destacar que la lucha por la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres es un proceso continuo. A lo largo de los años, se han promulgado leyes y se han implementado políticas para promover la igualdad de género, combatir la discriminación y garantizar la participación equitativa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

A pesar de los avances, aún existen desafíos en la plena realización de los derechos de las mujeres en Colombia. Es necesario seguir trabajando para eliminar las desigualdades de género, promover la participación activa de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones y garantizar el respeto y la protección de sus derechos en todos los aspectos de la vida social, política y económica del país.

El primero (01) de diciembre de 2021 se conmemoraron los 67 años del voto femenino en Colombia, acontecimiento que le abrió las puertas a los derechos y a la participación de las mujeres en el país, el voto nos ha permitido elegir y ser elegidas, últimamente sufragar es un requisito que nos obliga, porque gracias a él logramos descuentos en las Universidades para adelantar estudios de pregrado y posgrado.

En el pasado existían estereotipos de género arraigados en la sociedad que imponían roles y expectativas restrictivas a las mujeres. Muchas veces se esperaba que las mujeres se dedicaran únicamente al ámbito doméstico y se les negaba la posibilidad de tomar decisiones sobre sus propias vidas y cuerpos. Estos estereotipos limitaban su autonomía y perpetuaban la desigualdad de género.

La conquista del derecho al voto por parte de las mujeres en Colombia fue un paso importante hacia la igualdad y la participación ciudadana. El voto les brindó a las mujeres la posibilidad de tener voz en la toma de decisiones políticas y contribuyó a romper con los roles tradicionales de género. Además, el acceso a la educación y a oportunidades de estudio superior se ha ido ampliando, permitiendo a las mujeres desarrollar sus capacidades y aspirar a carreras profesionales en igualdad de condiciones.

Es fundamental reconocer que la lucha por la igualdad de género es un proceso continuo. A pesar de los avances logrados, todavía persisten desigualdades y discriminación en diferentes ámbitos. Es necesario seguir trabajando para eliminar los estereotipos de género, promover la participación plena de las mujeres en todos los aspectos de la sociedad y garantizar el respeto y la protección de sus derechos. La educación y la promoción de la igualdad de oportunidades son herramientas clave para lograr una sociedad más equitativa y justa para todas las personas.

En épocas pasadas a muchas mujeres se le negaba el acceso a la educación o se les limitaba en su nivel de estudios. Estas prácticas discriminatorias reflejaban las desigualdades de género arraigadas en la sociedad y eran una forma de mantener a las mujeres en roles tradicionales y subordinados.

La falta de acceso a la educación formal limitaba las oportunidades de desarrollo personal y profesional de las mujeres, perpetuando la desigualdad de género y restringiendo sus posibilidades de alcanzar sus metas y aspiraciones. Además, esta situación también tenía un impacto negativo en el desarrollo y el progreso social, ya que se desaprovechaba el potencial y los talentos de la mitad de la población.

Afortunadamente, a lo largo del tiempo, se han realizado avances significativos en la promoción de la educación inclusiva y equitativa para las mujeres. Se han implementado políticas y programas para garantizar el acceso y la permanencia de las niñas y las mujeres en todos los niveles educativos. Sin embargo, es importante reconocer que aún persisten desafíos en términos de brechas de género en la educación, especialmente en algunas regiones y comunidades.

Es admirable el caso de Paulina Beregoff, quien fue una verdadera pionera y rompió barreras en un momento en que las mujeres enfrentaban grandes desafíos para ingresar al ámbito académico y profesional. Su dedicación y perseverancia abrieron el camino para futuras generaciones de mujeres que aspiraban a tener una carrera en el campo de la medicina y la academia.

El logro de convertirse en la primera mujer profesional y docente universitaria en Colombia es un hito significativo en la lucha por la igualdad de género y la equidad en el acceso a la educación superior y a las oportunidades profesionales. Su contribución en los campos de la bacteriología, la parasitología y la medicina preventiva demuestra su talento y su compromiso con la investigación científica y la salud pública.

Es importante destacar y recordar las historias de mujeres destacadas como Paulina Beregoff, ya que su valentía y logros son ejemplos inspiradores para las generaciones venideras. Su legado ha dejado una huella en la historia de Colombia y ha contribuido al avance de las mujeres en el campo de la ciencia y la academia (PIÑERES, 2012)

A lo largo de la historia, las mujeres han enfrentado numerosos obstáculos y barreras para lograr la igualdad de género y el reconocimiento en diferentes ámbitos de la sociedad. Han tenido que luchar contra estereotipos de género, discriminación y desigualdad de oportunidades.

Sin embargo, es alentador ver cómo las mujeres han logrado avanzar y obtener mayores oportunidades en el mundo laboral y en otros campos. Gracias a los movimientos de igualdad de género, a las luchas feministas y a las leyes que promueven la equidad, las mujeres han podido acceder a la educación, desarrollar sus habilidades y talentos, y abrirse camino en carreras profesionales que antes estaban dominadas por hombres.

Aún persisten desafíos y obstáculos para alcanzar la plena igualdad de género. Existen estereotipos arraigados y actitudes machistas que limitan el acceso de las mujeres a ciertos campos laborales o les imponen barreras en su desarrollo profesional. La brecha salarial, por ejemplo, sigue siendo una realidad en muchos lugares.

Se debe continuar trabajando para eliminar la discriminación de género y promover la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la sociedad. Esto implica abogar por políticas y prácticas inclusivas, educar sobre los derechos y la equidad de género, y fomentar un cambio cultural que valore y respete el aporte de las mujeres en todos los ámbitos.

4.4.2 Igualdad de género en lo laboral

La igualdad de género figura en lugar prominente entre los principios de derechos humanos y los valores de las Naciones Unidas. La igualdad y la no discriminación son principios esenciales de la Carta de las Naciones Unidas, aprobada en 1945 por los dirigentes del mundo.

Sin embargo, en el mundo entero millones de mujeres y miembros del colectivo LGBTI siguen padeciendo discriminación en lo tocante al disfrute de sus derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales.

Además, muchas mujeres, entre ellas las transgéneros, las de género diverso y las intersexuales, se enfrentan a formas complejas de discriminación, por razones de edad, raza, condición étnica, discapacidad o situación socioeconómica, que se añaden a la discriminación por motivos de género.

Para garantizar de manera eficaz que las mujeres, las niñas, los hombres, los niños y las personas de género diverso puedan disfrutar plenamente de los derechos humanos es preciso, primero, una comprensión exhaustiva de las estructuras, las políticas y los estereotipos sociales, así como de las relaciones de poder que condicionan no solo las leyes y las políticas, sino también la economía, la dinámica social y la vida familiar y comunitaria.

Es fundamental que los Estados, la sociedad civil, las organizaciones internacionales y todos los actores relevantes trabajen juntos para garantizar la igualdad de género y eliminar todas las formas de discriminación. Esto no solo es un imperativo moral, sino también un requisito para el desarrollo sostenible, la paz y la justicia en el mundo.

El ACNUDH se ha comprometido a colaborar con los Estados, las instituciones nacionales de derechos humanos, las entidades de la sociedad civil y otros interesados del mundo entero a fin de:

- Reformar las leyes y políticas discriminatorias que propician la discriminación por motivos de género, con el fin de ajustarlas al derecho internacional de los derechos humanos;
- Transformar las normas sociales discriminatorias y los estereotipos de género nocivos en estructuras sociales y relaciones de poder más igualitarias para todos los géneros;
- Eliminar la violencia de género;
- Garantizar a todos el disfrute de la salud y los derechos sexuales y reproductivos;
- Proteger y ampliar el ámbito cívico de las personas defensoras de los derechos humanos de las mujeres y el movimiento feminista;
- Facilitar la participación equitativa de las mujeres, los hombres y las personas de diversas identidades de género en la vida civil, política, económica, social y cultural; y
- Velar por la igualdad de género en la Oficina del ACNUDH y dentro del sistema de las Naciones Unidas. (OHCHR, s.f.).

El problema de género en lo laboral es evidente en todo el territorio nacional y Neiva no es la excepción, dado que así lo demuestra el sondeo realizado a contratistas por prestación de servicios en tres (3) empresas regidas por el derecho privado, tema que se aborda en el siguiente capítulo.

El problema de género en el ámbito laboral es una realidad que se evidencia no solo en Neiva, sino en todo el territorio nacional. El sondeo realizado a contratistas en tres empresas regidas por el derecho privado muestra que el tema del género en el trabajo se ha convertido en un problema cultural que los empleadores no han sabido abordar.

Es fundamental comprender que, al contratar a una persona para un trabajo, no deberían existir distinciones basadas en el sexo, género, raza o religión. Sin embargo, en muchas ocasiones, el trato hacia las personas se vuelve odioso cuando se cuestiona su orientación sexual.

Nadie tiene el derecho de interferir en la vida personal de otra persona o determinar sus preferencias sexuales.

El acoso laboral afecta a personas de todas las esferas de la sociedad, tanto en el trato personal como en el ámbito laboral. Los contratistas con orientaciones sexuales diferentes son víctimas de bullying por parte de sus empleadores o superiores jerárquicos. Sufren sobrecarga de funciones y son objeto de miradas y burlas, sin tener en cuenta la calidad de su trabajo, que suele ser excelente e impecable.

Es crucial abordar el tema del género en el ámbito laboral, especialmente en relación con las personas que tienen orientaciones sexuales diferentes. La discriminación y los prejuicios que enfrentan, ya sean hombres o mujeres, deben ser superados. Es necesario promover un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de discriminación, donde todas las personas sean valoradas por sus habilidades y contribuciones, sin importar su orientación sexual. Esto contribuirá a construir una sociedad más justa y equitativa.

Colombia es un país que a pesar de existir un procedimiento de provisión de puestos de trabajo en la administración pública, denominado concurso de méritos, se debe de contar con la mal llamada “palanca” ya sea política o de amistad y en ocasiones se torna tedioso comprar un pin para acceder a dichos cargos, porque la mayoría ya están arreglados, la corrupción pulula y carcome a los políticos en este país, un claro ejemplo de ello fue lo vivido con la elección para el municipio de Neiva de personero y contralor, proceso que aún sigue activo en la fiscalía general.

Es relevante destacar que, en este contexto, una trabajadora contratada por prestación de servicios se atrevió a denunciar el acoso sexual que había sufrido. Algunas personas podrían pensar que, si la universidad nacional no hubiera violado el debido proceso al no imponer una sanción disciplinaria al docente involucrado, este caso hubiera quedado impune.

Es lamentable que la contratista acosada tuviera que recurrir inicialmente a los medios de comunicación para dar a conocer su caso. Como prueba de ello, se realizó una entrevista en el

periódico el Espectador en el año 2018. Esto evidencia que, en este caso, no se activaron las rutas o protocolos establecidos en la Ley 1010 de 2006, que abordan el acoso laboral. Además, es importante señalar que, en algunos casos, estos protocolos pueden no aplicarse a los contratistas, lo que limita las opciones de acción y protección para quienes se encuentran en esta situación.

Es fundamental promover entornos laborales seguros y libres de acoso, tanto para los empleados contratados como para los empleados de planta. Las empresas e instituciones deben garantizar que se sigan los procedimientos adecuados para investigar y abordar las denuncias de acoso, sin importar el tipo de vínculo contractual que tengan los involucrados. La protección de los derechos y la seguridad de todas las personas en el ámbito laboral es esencial para promover la igualdad, el respeto y el bienestar en la sociedad.

Ahora bien, “El derecho a la igualdad y la regla de prohibición de trato discriminado han sido dispuestos en numerosas convenciones internacionales en las que Colombia es Estado parte, que forman parte del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, así como en otra clase de documentos en los que Colombia es Estado suscriptor o participante” (SENTENCIA C-586, 2016)

En Colombia en pleno siglo XXI donde se supone ya no existe la esclavitud porque ésta fue abolida mediante Ley del 21 de mayo del año de 1851, que declaró libre a todos los esclavos y tampoco existe la pena de muerte porque ésta para el caso de Colombia fue abolida definitivamente en 1910 mediante acto legislativo n. ° 3 en su título (III), artículo 3, sin embargo, vemos que aún no se aplica en su totalidad el derecho a la igualdad, algunos trabajadores siguen siendo “tratados como esclavos” por algunos empleadores, sobrecargándoles trabajo u horas que no les son reconocidas. Persiste aún por parte de los empleadores el trato despectivo por cuestiones de raza, color o forma de pensar hacia sus empleados, las mujeres son maltratadas física o verbalmente por sus esposos y en algunos casos reciben maltrato psicológico por parte de empleadores o supervisores.

“Sobre el punto dijo recientemente la Corte en la Sentencia C-297 de 2016, al examinar la constitucionalidad del tipo penal de *feminicidio*, que “*En el derecho internacional de los*

derechos humanos, la obligación de garantizar el derecho de las mujeres a estar libres de violencia tiene dos fuentes. De un lado, surge de la lectura sistemática de las disposiciones neutras que proscriben la violencia y reconocen los deberes de protección a la vida, la seguridad personal, la integridad, la honra, la salud y la dignidad de las personas, entre otros, con aquellas normas que establecen: (i) el derecho a la igualdad en el reconocimiento y protección de esos derechos; y (ii) la prohibición de discriminación por razón del sexo, pues imponen un deber de protección especial por razón al género. De otro lado, surge de las disposiciones que explícitamente consagran protecciones y deberes alrededor de la erradicación de la discriminación contra de la mujer y de la prevención, investigación y sanción de la violencia contra ésta.” (Sentencia C-297/16, 2016)

La protección de los derechos humanos y dentro de estos, del derecho a la igualdad, es hoy un imperativo moral y jurídico que compromete la actividad de los Estados, de las Organizaciones y de las personas. Dentro de esta perspectiva se cuenta hoy con los *niveles* y los *sistemas* de protección de los derechos humanos. Así se habla hoy de cuatro *niveles* de protección de los derechos humanos (subnacional, nacional internacional y supranacional), y de dos *sistemas* de protección de los derechos humanos, como son el sistema interno de protección, y el sistema internacional de protección, el que a su vez se divide en (i) el sistema universal de protección y (ii) los sistemas regionales de protección, entre los que se cuenta el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos, respecto del cual Colombia es Estado parte, habiendo aceptado la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos el 21 de junio de 1985.

Para lograr una sociedad verdaderamente igualitaria, es fundamental que las leyes y los mecanismos de protección se apliquen de manera efectiva. Esto implica la implementación de políticas claras y el fortalecimiento de las instituciones encargadas de proteger los derechos de los trabajadores y prevenir la discriminación y el maltrato. También se requiere una educación continua sobre los derechos humanos, la igualdad de género y la diversidad para fomentar una cultura de respeto y no tolerancia hacia cualquier forma de violencia o discriminación.

Es un desafío constante para la sociedad colombiana trabajar hacia la eliminación total de estas prácticas injustas y garantizar que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto en todos los aspectos de su vida.

Respecto del derecho a la igualdad del que son titulares las mujeres y la regla de prohibición de trato discriminado por sexo, la jurisprudencia de la Corte recurrentemente reseña como derecho vigente y como normas vinculantes, las siguientes convenciones y documentos internacionales, que son sectorizados de conformidad con el sistema del que forman parte. De este modo y respecto del sistema universal de protección se tienen:

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que establece en los artículos 3 y 26, el principio general de prohibición de discriminación por sexo, así como el mandato de igualdad entre hombres y mujeres.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en los artículos 2 y 3 establece la regla de garantía para el goce y ejercicio de tales derechos, sin discriminación por sexo.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, que señala la protección contra toda forma de discriminación.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW, adoptada y abierta a la ratificación por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979.

Las recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas, órgano creado en virtud del artículo 21 del La Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW.

El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT *Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*, suscrito en 1958, que en el artículo 1 trae una definición de discriminación y en el artículo 3 obliga a los Estados miembros a eliminarla mediante políticas públicas y normas de carácter nacional.

La Declaración sobre la abolición de toda forma de discriminación sobre la mujer, proferida por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 7 de noviembre de 1967.

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer aprobada el 20 de diciembre de 1993 por la Organización de las Naciones Unidas

Del 4 al 15 de septiembre de 1995 se reunió en Beijing la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, que contiene un documento que establece un plan de acción alrededor de los derechos de las mujeres.

Y como documentos pertenecientes al sistema regional de protección:

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrita en 1969, especialmente lo previsto artículos 1 *Obligación de respetar los derechos*, y 24, *Igualdad ante la ley*, que prohíben toda forma de discriminación por sexo.

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, adoptado en San Salvador en noviembre de 1988, especialmente el artículo 3 *Obligación de No discriminación*, que debe ser leído en armonía con el literal a) del numeral 3 del artículo 15, *Derecho a la Constitución y Protección de la Familia*.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también llamada “*Convención de Belém do Pará*”, adoptada en dicha ciudad el 9 de junio de 1994, especialmente en lo dispuesto en los numerales f) y j) del artículo 4, que establecen el derecho a la igualdad ante la ley, el derecho a la igualdad de acceso a las funciones públicas; y una norma muy importante, el artículo 6 que prohíbe el trato discriminado en contra de las mujeres.

Como documentos decisivos para Colombia, que imponen la regla de prohibición de trato discriminado como derecho vigente, se tienen:

i. La Convención Americana sobre Derechos Humanos. Especialmente lo previsto en los Artículos 1.1. *Obligación de respetar los derechos*, y 24 *Igualdad ante la ley*.

ii. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW. Especialmente lo previsto en el artículo 1 sobre *Discriminación*, el artículo 3 sobre *Garantía de los derechos humanos y libertades fundamentales*, el artículo 4 que contienen *Medidas especiales* y el artículo 15 sobre *Igualdad ante la ley*.

iii. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belém do Pará. Especialmente lo previsto en los artículos 4, que establece el derecho que tienen las mujeres al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos y libertades, entre otros, “*f. El derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley*”; el artículo 5 que reconoce sus derechos y obliga su protección por parte del Estado, así:

“Artículo 5. Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estado Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.”

Y finalmente el artículo 6, que establece la regla de prohibición de trato discriminado, que específicamente señala:

“Artículo 6. El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación (...).”

iv. El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT. Especialmente lo previsto en el artículo 3, que obliga a los Estados a ajustar su legislación interna a las reglas fijadas en el Convenio”. (Corte Constitucional, Sentencia C-297/16, 2016).

La Corte Constitucional de Colombia ha interpretado y aplicado estos instrumentos internacionales en su jurisprudencia, reconociendo la importancia de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y prohibir cualquier forma de discriminación de género. Estas normas internacionales sirven como marco de referencia para la protección de los derechos de las mujeres en el sistema jurídico colombiano y respaldan el principio de igualdad consagrado en la Constitución del país.

De acuerdo con el marco legal internacional, tanto las autoridades estatales como los particulares están jurídicamente obligados a respetar y proteger el derecho a la igualdad y a no incurrir en diferencias de trato discriminatorio hacia las mujeres. Esto implica que deben tomar medidas efectivas para prevenir, investigar y sancionar cualquier acto de discriminación de género.

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos proporciona una base sólida para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres en todos los aspectos de la vida. Los Estados tienen la responsabilidad de adoptar leyes, políticas y medidas para eliminar la discriminación de género y promover la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

En resumen, el derecho a la igualdad y la prohibición de trato discriminatorio hacia las mujeres son derechos exigibles y obligatorios desde el ámbito del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, y las autoridades y los particulares están jurídicamente obligados a cumplir con estas normas internacionales.

4.5 Discriminación en lo laboral

Dentro de este trabajo de profundización se incluye el presente texto, el cual fue tomado de la Ley de Texas - Código Laboral, Capítulo 21 Discriminación en el Empleo (Texas law - Labor Code, Chapter 21 Employment Discrimination) y de la Sección VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964), artículo importante por la trascendencia e importancia que se le da a la discriminación y al acoso laboral, que es el tema que comprende este trabajo.

Esta Ley no hace ningún reparo o diferencia en el tipo de vinculación laboral, pues se tiene por principio que toda persona que realiza una labor es un trabajador y por lo tanto tiene todas las garantías inherentes a cualquier contrato laboral. (Org, 2022)

4.5.1 Discriminación basada en el sexo.

La discriminación por sexo consiste en tratar a una persona (empleado o solicitante de empleo) de manera no favorable por el sexo de esa persona.

La discriminación por sexo también puede hacer referencia a tratar a una persona de manera menos favorable por su relación con una organización o grupo que, generalmente, está asociado con personas de un determinado sexo.

En muchos países, incluido Estados Unidos, ha habido un reconocimiento creciente de que la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género es injusta y viola los derechos fundamentales de las personas. Las leyes y las interpretaciones legales han evolucionado para brindar protecciones a las personas LGBTQ+ en el lugar de trabajo y en otros ámbitos de la sociedad.

Es importante destacar que las leyes y las protecciones pueden variar en diferentes jurisdicciones y países. Sin embargo, en muchos casos, se han establecido normas legales y jurisprudencia que reconocen y prohíben la discriminación basada en la identidad de género y la orientación sexual. Esto ha contribuido a brindar una mayor protección a las personas LGBTQ+ y promover la igualdad de oportunidades en el empleo y en otros aspectos de la vida.

La ley prohíbe la discriminación cuando se trata de cualquier aspecto del empleo, como la contratación, el despido, la remuneración, las asignaciones laborales, los ascensos, el despido temporal, la capacitación, los beneficios complementarios y cualquier otro término o condición de empleo.

4.5.2 Discriminación por sexo y acoso

Es ilegal acosar a una persona por el sexo de esa persona. El acoso puede incluir "acoso sexual" o avances sexuales indeseados, solicitudes de favores sexuales y otro tipo de acoso verbal o físico de naturaleza sexual. El acoso no tiene que ser exclusivamente de naturaleza sexual, sino que también puede incluir comentarios ofensivos sobre el sexo de una persona. Por ejemplo, es ilegal acosar a una mujer al hacer comentarios ofensivos sobre las mujeres en general.

Tanto la víctima como la persona acosadora pueden ser una mujer o un hombre, y la víctima y la persona acosadora pueden ser del mismo sexo, si bien la ley no prohíbe las bromas simples, los comentarios displicentes ni los incidentes esporádicos que no son muy graves, el acoso es ilegal en los casos en los que es tan frecuente o grave que genera un ambiente laboral

hostil u ofensivo, o cuando da lugar a una decisión laboral negativa (p. ej., que la víctima sea despedida o asignada a un puesto inferior). La persona acosadora puede ser el supervisor de la víctima, un supervisor de otra área, un compañero de trabajo o una persona que no trabaje para el empleador, como un cliente.

Si un contratista o cualquier trabajador, se siente víctima de acoso sexual o de cualquier tipo de acoso basado en el sexo en el lugar de trabajo, es fundamental que informe la situación a los recursos humanos de la empresa o a las autoridades correspondientes. En muchos países, las leyes y las políticas laborales protegen a los empleados que denuncian acoso y prohíben la represalia por presentar una queja. La pronta intervención y el tratamiento adecuado de estas situaciones son esenciales para mantener un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos los trabajadores.

4.5.3 Hostigamiento sexual

Si a un trabajador (a) se le somete a cualquiera de esos tipos de comportamiento e interfieren en forma no razonable con su desempeño de trabajo o crean un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, entonces eso podría ser hostigamiento sexual. Si se es sometido a alguna acción de empleo adversa porque opuesto cualquiera de estos comportamientos, podría ser hostigamiento sexual. El simplemente bromear, fastidiar, comentarios al aire o incidentes aislados podrían no ser considerados como hostigamiento sexual.

Aspectos adicionales para considerar dentro del hostigamiento sexual:

- Hostigamiento sexual puede ocurrir cuando el hostigador es mujer u hombre. No se tiene que ser del sexo opuesto.
- El hostigador puede ser su supervisor, un agente del empleador, un supervisor en otra área, un compañero de trabajo o un no-empleado.
- Usted no tiene que ser la persona hostigada, pero podría ser cualquier persona afectada por la conducta ofensiva.
- El hostigamiento sexual ilegal puede ocurrir sin perjuicio económico a la víctima o sin despido.

- La conducta del hostigador debe ser no bienvenida.

La persona acosada debe informarle directamente al hostigador que la conducta es indeseada y decirle que lo pare. Debe usar cualquier mecanismo de queja o sistema de querrela del empleado que esté disponible.

Cuando están investigando alegatos de hostigamiento sexual, la División de Derechos Civiles y la Comisión de Igualdad en Oportunidad de Empleo ven todas las circunstancias que rodean la queja, tal como la naturaleza de los acercamientos sexuales y el contenido en que ocurrieron los incidentes que se alegan. Una determinación de los alegatos se toma en base de caso-por-caso basado en los hechos.

La prevención es la mejor herramienta para eliminar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Se les alienta a los empleados para que tomen pasos para evitar que prevengan el hostigamiento sexual. Deben comunicarles claramente a los empleados que no se tolerará el hostigamiento sexual. Lo pueden hacer promover un proceso de queja o querrela efectivo y tomando acciones inmediatas y apropiadas cuando un empleado se queja. (Corte Constitucional, Sentencia C-586/16, 2016)

4.6 ¿Cómo se pronuncian las altas cortes en Colombia con respecto a los contratos de prestación de servicios y la realidad subyacente del contratista?

Es lamentable enunciar que no existen estudios sobre acoso laboral a contratistas vinculados a empresas privadas o Estatales bajo la figura de contrato de prestación de servicios o las respectivas denuncias penales o demandas antes las instancias pertinentes como consecuencia de acoso laboral, es por ello que debemos abordar lo único que hay plasmado al respecto por parte de diferentes autores y los pronunciamientos a través de sentencias por parte de las altas cortes de nuestro país.

4.6.1 Pronunciamiento que realizara la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, en la Sentencia, SL-36952021(79334), 04/08/2021, cuyo magistrado ponente fue el Dr. IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ , sentencia mediante la cual la Corte decide el recurso de casación que la sociedad APUESTAS J.E.R. S.A. interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja profirió el 17 de mayo de 2017, en el proceso que MARÍA LUISA RIVERA TORRES promueve contra la recurrente y que me parece muy importante hacerla parte de este trabajo de grado.

La accionante solicitó que se declarara la existencia de un contrato de trabajo, pues como sabemos, en nuestro país los contratistas son llamados a cumplir horarios y recibir órdenes, además del pago de un sueldo u honorarios, por lo tanto, se tiene cumplimiento de horarios, subordinación y una asignación mensual dineraria, configurándose con ello un contrato realidad.

En este orden de ideas, los contratistas si cumplen “a escondidas, pero a la vista de todos” con los tres factores de un contrato realidad, pero el legislador no avizoró lo mismo en la Ley 1010 de 2006, dejando a los contratistas por fuera de la misma.

Conforme al pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia sala laboral “Si bien la vinculación de una persona como autónoma no le impide a una empresa fijar horarios, solicitar información, supervisar, impartir instrucciones o, en el caso de la venta de apuestas, suministrar elementos tecnológicos para simplificar el cumplimiento de las labores, dichas actividades no pueden desbordar su finalidad. Una cosa es que una empresa coordine y otra muy distinta que subordine al empleado, lo cual es característico de un contrato de trabajo.

Cuando las instrucciones, horarios y herramientas limitan la autonomía y autodeterminación del tiempo del trabajador, se debe entender que se está ante una verdadera relación de trabajo subordinado, con este argumento, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia les dio la razón a los jueces de primera y segunda instancia, pues señaló que entre una empresa de apuestas y una vendedora de chance existió un vínculo de subordinación y, por ende, un verdadero contrato de trabajo.

De acuerdo con las pruebas, la vendedora debía prestar personalmente el servicio en un local comercial establecido por la empresa, le suministraban los equipos y herramientas necesarias, se le controlaba y supervisaba su trabajo, le hacían seguir reglamentos, mantener un promedio de ventas e informar los días en los que realizaría la venta del chance.

Diariamente, desde las 9:00 a. m. hasta las 9:30 p. m., con un descanso de dos horas para almorzar, la mujer trabajó en el local de la empresa cuestionada vendiendo lotería, chance y haciendo recargas de celular. En el año 2015, presentó una demanda y pidió que se declarara que no trabajó de forma autónoma e independiente, sino que en realidad tuvo un contrato de trabajo, lo que implicaba que le debían pagar la diferencia salarial, horas extras, prestaciones, aportes a seguridad social, vacaciones y cesantías.

La demandada se opuso a las pretensiones y afirmó que nunca tuvo una relación laboral con la vendedora, sino que a través de un convenio esta vendía chance de forma autónoma y que a través de un contrato de franquicia comercializaba la lotería y las recargas a celular y que, además, disponía de sus horarios con libertad. Este es un claro ejemplo del devenir de los contratistas en este país llamado Colombia, sin embargo, son excluidos de cierta normatividad sin tener en cuenta la calidad de ser humano, persona, ciudadano colombiano y vulnerando el principio de igualdad que le es inherente a todo ser humano.

Bajo la figura del contrato de prestación de servicios se evade por parte de los contratantes, subordinación y horarios, lo que conlleva a malos tratos, comentarios mal intencionados o discriminatorios, agresiones verbales, sobre carga de trabajo y en ocasiones acoso sexual, dándose con ello todos los elementos de un verdadero contrato de trabajo, es por ello por lo que quise traer a colación la reciente Sentencia, SL-3695202.

4.6.2 Pronunciamiento de la Corte constitucional a través de la Sentencia T-388/20, la corte constitucional a través de esta sentencia de tutela no se pronuncia sobre el Acoso Laboral, sino sobre el contrato de prestación de servicios enunciando que *“El contrato de prestación de servicios se desnaturaliza cuando no se cumple con el objetivo de que tenga un límite temporal definitivo, sino que se prolonga por varios años, contrariando así las mencionadas normas que indican que el contrato se debe desarrollar por el término estrictamente necesario o, en su defecto, crearse los empleos que suplan la necesidad permanente del cargo”* tema que se ha abordado a lo largo del trabajo, donde el contratista en muchas oportunidades se asimila a un empleado porque cumple con todos los requisitos de un contrato laboral (subordinación, horarios y un salario) y en ocasiones perdura esa figura de contratista por años, con intervalos de descanso de 1 mes cada 3 o 4 meses.

5 Capítulo 4. El contrato de trabajo por prestación de servicios y la realidad subyacente del derecho a la igualdad frente a la ley 1010 de 2006

La Corte Constitucional ha advertido en la sentencia C- 960/07 que el contrato laboral ha sido definido por el Código Sustantivo del Trabajo como aquel en el cual una persona natural se compromete a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo su continua dependencia o subordinación, a cambio de una remuneración. Además, el artículo 23 del mismo código establece que la relación laboral se compone de tres elementos fundamentales para su existencia: relación personal, subordinación o dependencia continua y salario. En este sentido, se ha señalado que la denominación dada al contrato no altera su esencia, por lo que la ley 1010 de 2006, que aborda el tema del acoso laboral, no aplica a los contratos por prestación de servicios.

No obstante, se argumenta que, aunque las altas cortes sostengan que no se vulneran los derechos a la igualdad y no discriminación en este caso, esto sí ocurre, ya que ambas modalidades de contrato implican que un ser humano preste el servicio de manera personal, ya sea mediante un contrato laboral o por prestación de servicios, en virtud de sus cualidades o habilidades. Así, prima facie se observa una similitud que plantea un posible derecho a la igualdad y no discriminación en lo que respecta a la forma de contratación.

Por consiguiente, se considera que la Ley debe ser modificada para incluir un procedimiento especial o excepcional que proteja los derechos de los trabajadores colombianos contratados por prestación de servicios. Esta medida permitiría abordar las posibles desigualdades y discriminación que pudieran surgir entre ambas modalidades de contrato y garantizar una mayor equidad en el ámbito laboral. Es necesario realizar un análisis más profundo y detallado para implementar estas reformas y asegurar que todos los trabajadores gocen de sus derechos fundamentales sin distinción de la forma de contratación.

5.1 El requisito de que el contratista preste el servicio de manera personal es una característica clave de los contratos de prestación de servicios en Colombia y en otros países. Esto se debe a varias razones importantes:

Independencia y especialización: Al exigir que el contratista preste el servicio de manera personal, se busca mantener la independencia del contratista y respetar su especialización en la materia. Es decir, el contratante busca contratar los servicios de una persona o empresa específica debido a sus habilidades, conocimientos o experiencia únicos en el área requerida.

Control del resultado: Al asegurarse de que el contratista realice personalmente el servicio, el contratante tiene un mayor control sobre la calidad y el resultado final del trabajo realizado. Esto es especialmente relevante cuando se trata de servicios altamente especializados o que requieren una atención detallada.

Responsabilidad del contratista: Cuando el contratista presta el servicio personalmente, es más probable que se sienta responsable del trabajo realizado y, por lo tanto, esté más motivado para entregar resultados de alta calidad y cumplir con los términos del contrato.

Evitar relaciones laborales encubiertas: Exigir la prestación personal del servicio también ayuda a evitar que la relación entre el contratista y el contratante sea considerada una relación laboral encubierta, lo que podría llevar a que las autoridades clasifiquen al contratista como empleado y, en consecuencia, se le exijan prestaciones laborales y seguridad social.

Es importante destacar que, aunque el contratista debe prestar el servicio de manera personal, esto no significa que no pueda tener a su cargo personal de apoyo o subcontratar a terceros para realizar ciertas tareas específicas del proyecto. Sin embargo, el contratista generalmente sigue siendo el responsable principal de la ejecución del servicio.

5.2 ¿Quién es un trabajador independiente en Colombia?

Un trabajador independiente en Colombia, es toda persona que presta sus servicios de manera personal e individual, sin relación de subordinación, pertenece a Rentas de Cuarta Categoría, que forma parte de las Rentas de Trabajo. Las actividades que generan son las siguientes: Ejercicio de una profesión, arte, ciencia u oficio.

5.3 ¿Qué es un contrato por prestación de servicios?

El Código Civil no aborda específicamente el contrato de prestación de servicios, sino que lo contempla dentro del concepto más amplio de contrato en general. Por ejemplo, en el artículo 1495 del Código Civil se define el contrato como un acto en el que una parte se obliga a dar, hacer o no hacer algo frente a otra parte. Esta definición implica que cuando una persona se compromete a realizar alguna acción o servicio, puede tratarse de un contrato de servicios o incluso de obra.

Para el contrato de servicios, se aplican otras disposiciones del Código Civil, como el artículo 1592, que trata sobre la inclusión de una cláusula penal en el contrato. Esta cláusula establece una penalización para la parte que incumpla el contrato. Sin embargo, el monto de la penalización está limitado por el artículo 1601.

También es relevante considerar la responsabilidad civil asociada al contrato de servicios, según lo establecido en el artículo 1613 del Código Civil. Este artículo prevé la posibilidad de indemnización por los daños y perjuicios causados por el incumplimiento, el cumplimiento incorrecto o la demora en el cumplimiento del contrato.

En resumen, cualquier situación derivada de un contrato de prestación de servicios puede buscarse y resolver en el Código Civil, aunque este no contemple un capítulo específico para este tipo de contrato, sino que lo aborda dentro del marco más amplio de los contratos en general.

5.3.1 Características del contrato de prestación de servicios

Independencia del contratista: En este tipo de contrato, el contratista generalmente se considera independiente del contratante. Esto significa que el contratista no tiene una relación laboral con el contratante y no es empleado de la empresa que le contrata.

Obligaciones y alcance del servicio: El contrato debe establecer claramente las obligaciones y el alcance del servicio que el contratista proporcionará al contratante. Debe especificar los términos y condiciones, duración del contrato, honorarios, y cualquier otra cláusula relevante.

Pagos y facturación: El contratista emite facturas al contratante por los servicios prestados, y este debe realizar los pagos de acuerdo con los términos del contrato.

Protección social y prestaciones: Los contratistas no tienen los mismos derechos laborales y beneficios que los empleados. No reciben prestaciones sociales como seguridad social, vacaciones remuneradas o prima de servicios, a menos que exista un acuerdo específico y legalmente válido para ello.

Régimen tributario: Los ingresos obtenidos por el contratista están sujetos a impuestos, y es responsabilidad del contratista cumplir con las obligaciones tributarias correspondientes.

Riesgos legales: Es fundamental que el contrato sea redactado de manera clara y precisa para evitar malentendidos o conflictos. En ocasiones, las autoridades pueden revisar estos contratos para determinar si existe una relación laboral encubierta, lo que podría llevar a reclasificar al contratista como empleado.

Requisitos para contratar: La contratación de servicios debe cumplir con los requisitos legales y administrativos establecidos por las autoridades locales y nacionales.

5.4 Contrato de trabajo

El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) establece que un contrato de trabajo es aquel en el que una persona natural, denominada trabajador, se compromete a prestar sus servicios para otra persona natural o jurídica, denominada empleador. Este tipo de contrato se utiliza para contratar trabajadores que tienen una relación de dependencia con el empleador.

El contrato de trabajo debe cumplir con tres elementos esenciales, según lo estipulado en el artículo 23 del CST:

Prestación personal del servicio: El trabajador debe realizar sus labores de manera personal y no puede ser reemplazado por un tercero para cumplir con sus responsabilidades laborales.

Subordinación: El trabajador debe acatar las órdenes del empleador o sus superiores jerárquicos, así como cumplir con horarios y funciones establecidas en el contrato.

Remuneración: El trabajador debe recibir un salario, que puede ser quincenal o mensual, por las labores realizadas para el empleador.

Todos estos elementos deben estar presentes para que se configure una relación laboral mediante un contrato de trabajo, siendo la subordinación el factor determinante.

Del contrato de trabajo se desprenden diferentes acreencias laborales que el empleador tiene la obligación de pagar a favor de sus trabajadores, además del salario. Estas incluyen:

Aportes a la seguridad social: El empleador debe hacer los aportes a salud, pensión y riesgos laborales en beneficio del trabajador.

Prestaciones sociales: El empleador debe pagar primas de servicios, cesantías e intereses a las cesantías.

Vacaciones: El trabajador tiene derecho a disfrutar de días de vacaciones pagados.

Aportes a caja de compensación familiar: El empleador debe realizar los aportes correspondientes a la caja de compensación familiar en beneficio del trabajador.

Auxilio de transporte: En algunos casos, el empleador debe proporcionar un auxilio de transporte al trabajador para cubrir sus gastos de transporte.

Horas extra, trabajo suplementario, dominical y festivo: El trabajador tiene derecho a recibir pagos adicionales por trabajar horas extras, en días festivos o en jornadas suplementarias.

Pago de incapacidades y licencias laborales: El empleador debe pagar las incapacidades derivadas de enfermedades o accidentes de origen laboral o común, así como las licencias por maternidad, paternidad o por luto, entre otras.

Viáticos: Si el trabajador debe desplazarse por razones laborales, el empleador debe cubrir los gastos de viáticos.

Todas estas obligaciones son parte de los derechos laborales del trabajador y están establecidas en la legislación colombiana para garantizar una relación laboral justa y equitativa entre el empleador y el trabajador.

5.5 Diferencias entre el contrato laboral y el de prestación de servicios

Las diferencias entre el contrato de prestación de servicios y el contrato laboral en Colombia son significativas y se relacionan principalmente con la naturaleza de la relación entre las partes involucradas. A continuación, se presentan las principales diferencias:

5.5.1 Naturaleza de la relación:

Contrato de Prestación de Servicios: En este tipo de contrato, la relación entre el contratista y el contratante es de carácter comercial. El contratista se compromete a realizar un servicio específico a cambio de una remuneración, pero no es considerado un empleado del contratante. La relación es de carácter independiente y se rige por las condiciones establecidas en el contrato.

Contrato Laboral: En un contrato laboral, la relación entre el empleador y el empleado es de carácter laboral y subordinado. El empleado se encuentra bajo la dirección y el control del empleador y debe cumplir con un horario y una serie de obligaciones específicas. Existe una relación de dependencia y subordinación en la ejecución del trabajo.

5.5.2 Prestaciones sociales y beneficios:

Contrato de Prestación de Servicios: Los contratistas generalmente no tienen derecho a prestaciones sociales como seguridad social, vacaciones remuneradas, prima de servicios o cesantías. Son responsables de asegurar su propia afiliación a la seguridad social y el pago de sus impuestos.

Contrato Laboral: Los empleados tienen derecho a recibir prestaciones sociales establecidas por la legislación laboral, como seguridad social, vacaciones remuneradas, prima de servicios (aguinaldo), cesantías y otros beneficios adicionales que puedan estar definidos en convenciones colectivas o contratos individuales.

5.5.3 Control y dirección del trabajo:

Contrato de Prestación de Servicios: El contratante puede establecer el resultado deseado del servicio, pero el contratista tiene autonomía para decidir cómo realizarlo. El contratante no tiene control directo sobre la forma en que el contratista realiza su trabajo.

Contrato Laboral: El empleador tiene un mayor nivel de control y dirección sobre las tareas y actividades del empleado. Puede establecer horarios, supervisar el trabajo y tomar decisiones sobre la ejecución de las tareas.

5.5.4 Duración y terminación del contrato:

Contrato de Prestación de Servicios: Los contratos de prestación de servicios generalmente tienen una duración definida y se terminan una vez que se haya cumplido el servicio acordado o cuando expire el periodo estipulado.

Contrato Laboral: Los contratos laborales pueden ser de duración determinada o indefinida. En el caso de contratos a término indefinido, se deben seguir ciertos procedimientos legales para terminar la relación laboral.

5.5.5 Protección laboral y derechos sindicales:

Contrato de Prestación de Servicios: Los contratistas no tienen protección laboral ni derechos sindicales, ya que no son considerados empleados.

Contrato Laboral: Los empleados están protegidos por la legislación laboral y tienen derecho a asociarse en sindicatos y participar en actividades sindicales.

5.6 Semejanzas entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios

Aunque el contrato laboral y el contrato de prestación de servicios son dos formas distintas de vinculación en Colombia, también presentan algunas semejanzas y similitudes que pueden llevar a confusiones. A continuación, menciono algunas de las principales semejanzas entre ambos tipos de contratos:

Las principales semejanzas entre el contrato laboral y el contrato de prestación de servicios son:

Prestación de servicios: En ambos contratos, una de las partes se compromete a prestar un servicio a cambio de una compensación económica por parte de la otra.

Naturaleza bilateral: Ambos contratos son acuerdos entre dos partes que deben estar de acuerdo con los términos y condiciones establecidos.

Responsabilidades fiscales: Tanto en el contrato laboral como en el contrato de prestación de servicios, el empleado o el contratista son responsables de declarar y pagar sus impuestos correspondientes.

Control y dirección del trabajo: En ambos contratos, el empleado o contratista tiene autonomía para decidir cómo realizar el trabajo y no está sujeto a un control directo por parte del empleador o contratante.

Duración y terminación del contrato: Tanto el contrato laboral como el contrato de prestación de servicios pueden tener una duración determinada o indefinida, y se pueden terminar una vez cumplidos los términos acordados o por mutuo acuerdo.

5.7 Los contratos de prestación de servicios en el sector público

En el ordenamiento jurídico colombiano, no existe una definición unificada del contrato de prestación de servicios que sea aplicable tanto a las normas civiles y comerciales como a las que regulan la contratación estatal. Sin embargo, el contrato de prestación de servicios es un tipo de contrato establecido en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública (EGCAP). En este estatuto, los contratos de prestación de servicios celebrados por entidades estatales tienen características especiales que no se requieren en el derecho común.

El artículo 32, numeral 3 de la Ley 80 de 1993 define los contratos de prestación de servicios en el ámbito de la contratación estatal como aquellos que celebran las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con su administración o funcionamiento. A partir de esta definición, se puede concluir que los contratos estatales de prestación de servicios deben ser suscritos por entidades estatales y tener como objeto actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad.

Para determinar qué entidades son consideradas estatales en el contexto de la Ley 80 de 1993, se puede recurrir al artículo 2 de la misma ley, donde se enumeran las entidades estatales únicamente para los efectos de esta ley. Es decir, la definición contenida en el numeral 3 del

artículo 32 de la Ley 80 de 1993 se aplica únicamente a estas entidades y no a otras que, aunque también sean estatales, están excluidas del ámbito de aplicación del EGCAP. Estas entidades excluidas pueden celebrar contratos de prestación de servicios, pero no en virtud del numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, sino basándose en la autonomía de la voluntad que les concede el derecho privado y siguiendo las disposiciones de ese régimen.

El contrato de prestación de servicios presenta diversas características que se derivan del análisis jurisprudencial y doctrinario. En primer lugar, se trata de un contrato típico en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública (EGCAP), ya que cuenta con una definición y regulación expresa en esta normativa. Esto implica que debe cumplir con los requisitos establecidos en el EGCAP para ser considerado como tal y que tiene ciertos límites en cuanto al ejercicio de la autonomía de la voluntad.

Además, el contrato de prestación de servicios debe ser excepcional en cuanto a su objeto y las personas que pueden ser contratistas del Estado bajo esta modalidad. En cuanto al objeto, el contrato se celebra para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. En relación a las personas contratistas, el contrato se suscribe principalmente con personas naturales cuando estas actividades no pueden ser realizadas por personal de planta o requieren conocimientos especializados.

El contrato de prestación de servicios también se caracteriza por ser temporal, es decir, tiene una duración definida para la ejecución de las actividades contratadas. Asimismo, goza de amplitud de objeto, lo que significa que puede abarcar diversas labores y servicios.

Es importante destacar que el contrato de prestación de servicios se distingue del contrato de trabajo, ya que no implica una relación laboral subordinada y no genera derechos laborales ni prestaciones sociales para el contratista. Por otro lado, este tipo de contrato puede celebrarse a través de la modalidad de contratación directa, lo que permite una mayor agilidad en su ejecución.

Otra característica relevante del contrato de prestación de servicios es que admite el pacto y utilización de cláusulas excepcionales por parte de la entidad contratante, lo que permite

flexibilidad en su negociación y ejecución. Finalmente, algunos contratos de prestación de servicios pueden no requerir liquidación, lo que dependerá de las condiciones establecidas en el contrato mismo.

En resumen, el contrato de prestación de servicios se distingue por ser un contrato típico, excepcional, temporal y de amplitud de objeto, que se diferencia del contrato de trabajo, puede ser celebrado mediante contratación directa, permite la inclusión de cláusulas excepcionales y no siempre requiere liquidación.

5.8 Los contratos por prestación de servicios en el derecho privado

En el derecho privado, los contratos por prestación de servicios son acuerdos en los que una parte (el contratista) se compromete a realizar una determinada labor, servicio o actividad en beneficio de otra parte (el contratante). A diferencia de los contratos laborales, en los que se establece una relación de subordinación y dependencia entre el empleado y el empleador, los contratos de prestación de servicios implican una relación de colaboración y autonomía entre las partes.

En este tipo de contratos, el contratista se compromete a realizar la actividad acordada de manera independiente y con libertad para tomar decisiones sobre cómo llevar a cabo su labor. El contratante, por su parte, se obliga a pagar una contraprestación al contratista por los servicios prestados, pero no asume responsabilidad sobre aspectos como la dirección y supervisión del trabajo.

Los contratos por prestación de servicios son utilizados comúnmente en diversas áreas, como en servicios profesionales (por ejemplo, servicios médicos, legales, contables, entre otros), en trabajos freelance, en servicios técnicos, y en actividades artísticas y culturales, entre otros.

Es importante destacar que, en el derecho privado, los contratos de prestación de servicios están sujetos a la autonomía de la voluntad de las partes, lo que significa que estas pueden negociar y acordar libremente los términos y condiciones del contrato, siempre y cuando no contravengan la ley o el orden público.

A diferencia de los contratos laborales, los contratos por prestación de servicios no generan derechos laborales ni prestaciones sociales para el contratista, ya que este no es considerado un empleado del contratante. En consecuencia, el contratista es responsable de su propia seguridad social y no tiene derecho a beneficios como vacaciones pagadas, aguinaldo, entre otros.

Es importante que las partes en un contrato de prestación de servicios establezcan claramente las obligaciones y responsabilidades de cada una, así como la duración del contrato, el alcance de los servicios a ser prestados y el monto de la contraprestación. Además, es recomendable contar con un acuerdo escrito que refleje todos estos aspectos para evitar malentendidos y conflictos en el futuro.

5.9 Diferencias entre los contratos por prestación de servicios regidos por el derecho público vs. Los regidos por el derecho privado

Las diferencias entre los contratos por prestación de servicios regidos por el derecho público y los regidos por el derecho privado se centran en aspectos relacionados con la naturaleza de las partes involucradas, el marco legal que los regula y las condiciones en las que se celebran y ejecutan. A continuación, se detallan algunas de las principales diferencias:

5.9.1 Partes involucradas:

Derecho público: En los contratos regidos por el derecho público, una de las partes es una entidad estatal o entidad del sector público, como un gobierno, una entidad autónoma, una empresa pública o una institución del Estado. La otra parte puede ser una persona natural o jurídica que ofrece sus servicios al ente público.

Derecho privado: En los contratos regidos por el derecho privado, las partes son entidades o personas naturales del sector privado, como empresas, organizaciones, particulares o profesionales independientes.

5.9.2 Marco legal y regulación:

Derecho público: Los contratos por prestación de servicios en el ámbito público están regulados por la legislación de contratación estatal, que establece normas específicas para la selección, celebración, ejecución y terminación de los contratos públicos. Estas normas buscan garantizar la transparencia, la competencia y el cumplimiento de los principios de la contratación pública.

Derecho privado: En el ámbito privado, los contratos de prestación de servicios están regidos por el derecho civil o comercial, y se rigen principalmente por el principio de autonomía de la voluntad de las partes, lo que les brinda mayor libertad para establecer los términos y condiciones del contrato.

5.9.3 Selección y procedimientos:

Derecho público: En el ámbito público, los contratos de prestación de servicios deben someterse a procedimientos de selección más formales y reglamentados, como licitaciones públicas, selección abreviada o contratación directa, dependiendo del valor y la naturaleza del contrato. Estos procedimientos buscan asegurar la transparencia y la igualdad de oportunidades para los oferentes.

Derecho privado: En el ámbito privado, la selección de contratistas puede ser más ágil y flexible, y las partes pueden acordar libremente cómo llevar a cabo el proceso de selección, sin la rigidez de los procedimientos de contratación pública.

5.9.4 Responsabilidad y garantías:

Derecho público: En el ámbito público, los contratistas pueden estar sujetos a mayores responsabilidades y garantías, como el cumplimiento de seguros o cauciones para asegurar la correcta ejecución del contrato y proteger los intereses públicos.

Derecho privado: En el ámbito privado, las responsabilidades y garantías se establecen de acuerdo con lo acordado entre las partes, lo que brinda mayor flexibilidad en la negociación de estas condiciones.

5.9.5 Derechos laborales y prestaciones sociales:

Derecho público: En el ámbito público, los contratistas de prestación de servicios no adquieren derechos laborales ni prestaciones sociales, ya que no se consideran empleados de la entidad estatal.

Derecho privado: En el ámbito privado, los contratistas de prestación de servicios tampoco son considerados empleados, y su relación con el contratante se basa en una colaboración y autonomía, sin derechos laborales ni prestaciones sociales.

En conclusión, las diferencias entre los contratos por prestación de servicios en el derecho público y el derecho privado radican en la naturaleza de las partes, el marco legal, los procedimientos de selección, la responsabilidad y garantías, y los derechos laborales y prestaciones sociales. Cada ámbito tiene sus propias regulaciones y características que determinan cómo se llevan a cabo este tipo de contratos.

5.10 En los contratos de prestación de servicios debe haber ausencia de vínculo laboral, lo que significa que el contratista goza de autonomía para la ejecución de las actividades

Del artículo 32, numeral 3 de la Ley 80 de 1993 se deriva otra característica del contrato de prestación de servicios, que lo distingue del contrato de trabajo, al establecer que estos contratos no generan relación laboral ni prestaciones sociales. Esta disposición fue objeto de una demanda ante la Corte Constitucional, argumentando que al permitir que se contraten labores que pueden ser realizadas por empleados de la entidad, se crea una relación de subordinación y dependencia con los contratistas, convirtiéndolos materialmente en empleados.

Sin embargo, la Corte Constitucional consideró que el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la autonomía técnica y científica del contratista, lo que significa que este

dispone de discrecionalidad en la ejecución del contrato. La Corte declaró que los elementos esenciales del contrato de prestación de servicios y del contrato de trabajo son diferentes, pero si llegara a presentarse una aplicación tergiversada del primero para esconder una relación laboral subordinada, el contratista podría reclamar judicialmente el pago de las prestaciones sociales a las que tiene derecho.

La Corte también ha señalado que las personas que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta o requieran protección transitoria debido a la vulneración de sus derechos fundamentales causada por la entidad contratante, pueden acudir a la acción de tutela, aunque esta sea un mecanismo subsidiario.

En el contrato de prestación de servicios, se encuentran presentes dos de los elementos del contrato de trabajo: la realización de una actividad personal en beneficio de otro y el pago de una contraprestación directa. Sin embargo, el tercer elemento del contrato de trabajo, que es la subordinación y dependencia entre el trabajador y el empleador, no está presente en el contrato de prestación de servicios tipificado en el EGCAP. En este contrato, el contratista goza de autonomía para ejecutar las actividades contratadas.

Aunque algunas prácticas como la imposición de órdenes o el cumplimiento de horarios podrían ser pruebas de la subordinación del contratista, el Consejo de Estado ha señalado que no siempre que se emitan órdenes o se exija el cumplimiento de ciertas condiciones, se establece una relación laboral, ya que en el contrato de prestación de servicios puede existir un vínculo de coordinación entre las partes (Gómez Velásquez, 2019)

5.11 La Ley 1010 de 2006 establece medidas preventivas y correctivas para abordar el acoso laboral en el contexto de las empresas e instituciones en Colombia. Resumidamente, las principales disposiciones de la ley son las siguientes:

Artículo 9:

Las empresas deben contar con reglamentos de trabajo que incluyan mecanismos de prevención del acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para abordar y superar situaciones de acoso en el lugar de trabajo.

La víctima del acoso laboral puede poner en conocimiento de la autoridad competente, como el Inspector de Trabajo, Inspectores Municipales de Policía, Personeros Municipales o la Defensoría del Pueblo, la ocurrencia de situaciones continuadas de acoso laboral. El empleador será conminado a implementar los procedimientos internos de prevención y conciliación.

La víctima puede solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada para buscar una solución amigable al acoso laboral.

Artículo 10:

El acoso laboral, cuando esté debidamente acreditado, se sancionará como falta disciplinaria gravísima para los servidores públicos.

Para los trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, el acoso laboral puede dar lugar a la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, con la respectiva indemnización.

Quien cometa acoso laboral o lo tolere, ya sea el trabajador acosador o el empleador, será sancionado con una multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales.

El empleador que haya ocasionado o tolerado el acoso laboral deberá pagar el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y secuelas derivadas del acoso laboral.

Artículo 11:

Se establecen garantías para evitar actos de represalia contra quienes denuncien o sirvan como testigos en casos de acoso laboral. La terminación del contrato de trabajo o destitución de

la víctima del acoso laboral, realizada dentro de los seis (6) meses siguientes a la denuncia, carecerá de efecto si se verifica la ocurrencia de los hechos denunciados.

Artículo 12:

Los jueces de trabajo tienen la competencia para aplicar las medidas sancionatorias establecidas en la Ley 1010 para casos en los que las víctimas del acoso laboral son trabajadores o empleados particulares. En caso de ser un servidor público la víctima, la competencia corresponderá al Ministerio Público o las Salas Jurisdiccionales Disciplinarias de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura.

5.12 Análisis de ¿porqué la Ley 1257 de 2008 sobre acoso sexual protege a los contratistas por prestación de servicios y la Ley 1010 de 2006 no aplica cuando éstos son acosados laboralmente?

Desde el punto de vista legal, se tendría que la diferencia en la protección ofrecida por la Ley 1257 de 2008 sobre acoso sexual y la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral puede deberse a las características específicas de cada tipo de acoso y la naturaleza de las relaciones laborales que abordan.

Diferencia entre acoso sexual y acoso laboral: El acoso sexual es un tipo específico de acoso que está relacionado con el género o el sexo de la persona y puede tener connotaciones de poder, control y discriminación de género. Por otro lado, el acoso laboral abarca un espectro más amplio de conductas abusivas o intimidatorias en el lugar de trabajo, que no necesariamente están relacionadas con el género. Estos dos tipos de acoso pueden manifestarse de manera diferente y tener implicaciones distintas.

Diferencia en la naturaleza de las relaciones laborales: La Ley 1010 de 2006 se enfoca específicamente en la prevención y sanción del acoso laboral en el contexto de las relaciones laborales subordinadas, es decir, en empleados que tienen un contrato de trabajo con un

empleador. El acoso laboral suele implicar una relación de poder o jerarquía entre el acosador y la víctima, lo que puede ser más común en relaciones laborales subordinadas.

En cambio, los trabajadores independientes, como los contratistas por prestación de servicios, no tienen la misma relación de dependencia y subordinación con el empleador, lo que podría influir en la forma en que se manifiesta el acoso y en las medidas de prevención y sanción que serían aplicables.

Dificultades en la regulación: La regulación del acoso laboral en el contexto de trabajadores independientes puede plantear desafíos específicos. Por ejemplo, definir el alcance y las responsabilidades del empleador y el contratista en estos casos puede ser más complejo debido a la naturaleza contractual de su relación. Además, algunos trabajadores independientes pueden tener múltiples clientes, lo que podría dificultar la aplicación de medidas de prevención y sanción consistentes.

Es importante señalar que la legislación laboral y las leyes de protección contra el acoso están sujetas a evolución y actualización. En el futuro, es posible que se realicen ajustes en la Ley 1010 o se promulguen otras leyes que aborden específicamente el acoso laboral en el contexto de los trabajadores independientes para garantizar una protección más amplia y efectiva contra cualquier forma de acoso en el ámbito laboral. La igualdad y no discriminación deben ser principios fundamentales en todas las legislaciones laborales y de protección de los trabajadores, y es probable que los legisladores busquen garantizar su aplicación equitativa en todas las relaciones laborales.

Con base a este a este análisis y entendiendo que el principio de igualdad es, de hecho, un principio universal que establece que todas las personas deben ser tratadas con igualdad y sin discriminación ante la ley y en todas las esferas de la vida. En teoría, esto implica que este principio debería aplicarse en todas las situaciones y en todas las leyes.

Sin embargo, en la práctica, su aplicación no se da, puede ser compleja y depende de varios factores, incluidos los contextos sociales, culturales, económicos y políticos. Aquí hay algunas razones por las cuales el principio de igualdad puede no aplicarse de manera uniforme en todas las situaciones:

Contexto y diversidad: Las leyes y políticas deben adaptarse a contextos específicos y tener en cuenta la diversidad de situaciones y realidades que existen. No todas las situaciones son iguales, y algunas pueden requerir enfoques particulares para abordar desigualdades específicas.

Necesidades y objetivos diferentes: Las leyes y políticas pueden tener objetivos distintos y, por lo tanto, requerir enfoques diferentes para alcanzar la igualdad. Por ejemplo, mientras que una ley puede estar enfocada en la igualdad de género, otra puede centrarse en la igualdad de oportunidades educativas, y ambas pueden requerir enfoques específicos para abordar sus respectivas problemáticas.

Factores históricos y culturales: En algunos casos, las leyes y políticas pueden reflejar inercias históricas, prejuicios o normas culturales arraigadas que dificultan la aplicación plena del principio de igualdad.

Limitaciones prácticas: A veces, puede ser difícil lograr una aplicación completamente igualitaria debido a limitaciones prácticas, como recursos financieros o tecnológicos.

Es importante reconocer que la lucha por la igualdad es un proceso continuo y que las leyes y políticas deben evolucionar para adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad y para garantizar una igualdad más plena y efectiva. Es responsabilidad de los legisladores y de la sociedad en su conjunto trabajar hacia una mayor igualdad y eliminar cualquier forma de discriminación.

Se puede concluir que, si bien el principio de igualdad y no discriminación es universal y fundamental en la protección de los derechos de todas las personas, su aplicación no se ha dado

de manera plena en la Ley 1010 de 2006. La exclusión de los contratistas por prestación de servicios en el contexto de acoso laboral es una muestra clara de esta omisión.

Ante la falta de interés por parte del legislador para modificar la ley y realizar los ajustes necesarios, es esencial buscar mecanismos alternos en los contratos de prestación de servicios. Es imperativo garantizar herramientas que protejan a los contratistas en caso de sufrir acoso laboral.

En este sentido, las empresas y empleadores deben asumir una responsabilidad activa para promover un ambiente laboral seguro y respetuoso para todos, independientemente de su relación laboral. Se deben establecer procedimientos internos confidenciales y efectivos para abordar cualquier situación de acoso laboral, incluyendo la de los contratistas. Además, se pueden implementar programas de capacitación y sensibilización para concientizar a todos los empleados sobre la importancia de respetar la dignidad y los derechos de los demás.

Además, las empresas regidas tanto por el Derecho Privado como por el Derecho público, podrían incluir en los contratos por prestación de servicios:

Clausula Compromisoria: La inclusión de esta cláusula en un contrato de prestación de servicios permite que las partes acuerden previamente cómo resolver cualquier disputa que pueda surgir durante la ejecución del contrato.

En el contexto del acoso laboral, si un contratista es acosado laboralmente y considera que sus derechos están siendo vulnerados o que ha sufrido daños a causa de esta situación, podría activar la cláusula compromisoria si esta se encuentra presente en el contrato.

Los pasos para aplicar la cláusula compromisoria en caso de acoso laboral serían los siguientes:

Notificación: El contratista acosado debería notificar al empleador o a la empresa contratante sobre la situación de acoso laboral y expresar su deseo de resolver la controversia a través del arbitraje, en virtud de la cláusula compromisoria.

Acuerdo de arbitraje: Ambas partes deben acordar someter la controversia a un procedimiento de arbitraje. Esto podría hacerse mediante una comunicación escrita o acuerdo mutuo que indique que ambas partes están de acuerdo en resolver la disputa a través del arbitraje.

Elección del árbitro: Según lo establecido en la cláusula compromisoria o en un acuerdo posterior, las partes deben acordar la elección de un árbitro o un panel de árbitros para resolver la disputa.

Procedimiento de arbitraje: El procedimiento de arbitraje se llevaría a cabo de acuerdo con las reglas y procedimientos establecidos por las instituciones de arbitraje o según los términos específicos acordados en la cláusula compromisoria.

Resolución: El árbitro o panel de árbitros emitirá un laudo arbitral, que es el equivalente a una sentencia judicial, y resolverá la controversia de acuerdo con la ley y los hechos presentados por las partes.

Es importante tener en cuenta que, para que la cláusula compromisoria sea válida y aplicable, esta debe cumplir con los requisitos legales y estar de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables en la jurisdicción en la que se encuentra el contrato. Además, es fundamental que ambas partes estén de acuerdo en someterse al arbitraje y cumplan con las decisiones del árbitro. Si una de las partes no está de acuerdo con el arbitraje o no cumple con el laudo arbitral, podría ser necesario recurrir a los tribunales judiciales para hacer cumplir la decisión.

En última instancia, es necesario promover un cambio cultural en el ámbito laboral, donde el respeto y la igualdad sean valores fundamentales. Las prácticas discriminatorias y abusivas deben erradicarse, y todas las personas involucradas en el mundo laboral deben ser consideradas y protegidas en igualdad de condiciones. Solo a través de un esfuerzo conjunto y

comprometido se podrá alcanzar una verdadera igualdad laboral y erradicar el acoso en todas sus formas.

5.13 ¿Cómo se repararía a un contratista que ha sufrido afectaciones psicológicas y de salud en general, cuando ha sido víctima de acoso laboral?

Al contemplarse la misma característica en los contratos laborales como en el de prestación de servicio, "intuitio personae" es decir, teniendo en cuenta las características, habilidades o cualidades específicas de una persona en particular. Cuando un contratista es víctima de acoso laboral y sufre afectaciones psicológicas, de salud u otras consecuencias similares, experimenta impactos similares a los de un empleado con contrato laboral, tal como se observa en el sondeo realizado que se encuentra en el capítulo siguiente. Es importante reconocer que el acoso laboral puede tener consecuencias graves en la salud mental y física de cualquier individuo, independientemente de su condición contractual.

Sin embargo, la reparación o compensación por daños y perjuicios en el caso de un contratista que sufre acoso laboral puede ser más compleja que en el caso de un empleado con contrato laboral. Esto se debe a que el contrato de prestación de servicios es una relación civil y no laboral, y los contratistas no tienen los mismos derechos y protecciones laborales que los empleados.

En un contrato de prestación de servicios, generalmente no se establecen beneficios como vacaciones pagadas, seguridad social o prestaciones sociales, lo que puede limitar las opciones de reparación en caso de acoso laboral.

Aunque la reparación en el caso de un contratista puede no ser igual a la de un empleado con contrato laboral, es importante que las autoridades y las empresas reconozcan la importancia de prevenir y abordar el acoso laboral en todas sus formas, independientemente del tipo de contrato. El bienestar y la salud mental de todos los trabajadores y prestadores de servicios deben ser una prioridad para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todos.

Sin embargo, existen algunas opciones que podrían considerarse para buscar una solución y proteger los derechos del contratista afectado:

Medidas internas de la empresa: La empresa o entidad contratante podría tomar medidas internas para abordar el acoso laboral. Esto podría incluir la implementación de políticas y programas de prevención del acoso laboral, la realización de capacitaciones para sensibilizar a los empleados y contratistas sobre el tema, y la promoción de un ambiente de trabajo respetuoso y libre de acoso.

Disculpas públicas: este método permite en cierta medida resarcir moralmente el daño al contratista afectado (o) y el acosador verse expuesto al escarnio público.

Procedimientos internos de resolución de conflictos: La empresa podría establecer procedimientos internos de resolución de conflictos, incluyendo la designación de una persona o comité distinto al contemplado en la Ley 1010 de 2006 que se encargue de recibir denuncias de acoso laboral por parte de contratistas por prestación de servicios y llevar a cabo investigaciones imparciales.

Medidas de protección y apoyo psicológico: Se podrían brindar recursos de apoyo psicológico y asesoramiento para el contratista afectado, a fin de ayudarlo a enfrentar las consecuencias del acoso laboral en su salud mental y emocional.

Mediación y conciliación: Las partes involucradas podrían recurrir a un proceso de mediación o conciliación para buscar una solución amigable y evitar conflictos legales prolongados.

6 Capítulo 5. Sondeo de opinión a contratistas y tabulación de la información

En este capítulo se presentará la información obtenida a través del sondeo de opinión realizado a contratistas por prestación de servicios realizado en tres (3) empresas de la ciudad de Neiva, las cuales están sujetas al régimen del Derecho Privado. El fin de este sondeo es recopilar datos relacionados con la situación laboral y posibles formas de acoso laboral y/o sexual en dichas empresas.

Lamentablemente, a pesar de los esfuerzos por obtener los permisos necesarios con los gerentes o jefes de talento humano de las empresas en cuestión, para realizar una entrevista directa con los contratistas no se logró acceder a ellos. Como alternativa, se decidió enviar una encuesta por correo electrónico a los contratistas, elaborada con base en las modalidades de acoso laboral contempladas en la Ley 1010 de 2006. La encuesta incluía descripciones detalladas de cada modalidad para facilitar la comprensión al responder.

A pesar de informar a los destinatarios sobre los fines académicos de la encuesta y el tratamiento confidencial de los datos, todas las solicitudes fueron negadas. Ante esta situación, con la asesoría de la Dra. Diana Marcela Ortiz, Coordinadora de la Maestría en Derecho Privado, se realizó un sondeo de opinión con algunos contratistas de las tres empresas, comprometiéndose a no revelar los nombres de las empresas ni de los participantes del sondeo.

Debido a la negativa de las empresas para realizar encuestas formales, se optó por realizar un sondeo de opinión que permitiera obtener información de manera más informal y confidencial. Por lo tanto, los resultados presentados se basan en los testimonios y respuestas recopiladas durante el proceso de sondeo.

Los resultados del sondeo realizado a los contratistas de las empresas objeto de estudio, revelan que algunos contratistas se ven obligados a aceptar condiciones impuestas por sus supervisores, las cuales no están estipuladas en el objeto del contrato. Esta situación puede ser

resultado de la necesidad de mantener su contrato por el temor de que éste le sea cancelado de manera unilateral.

Es importante destacar que, en Colombia, como en muchos otros lugares, las oportunidades laborales pueden ser escasas. Esto es aún más evidente para aquellos que superan los 40 años de edad, ya que la demanda de empleo suele ser mayor entre los más jóvenes. Esta realidad puede generar una situación de vulnerabilidad para los trabajadores, quienes pueden sentirse presionados a aceptar condiciones laborales desfavorables por temor a quedarse sin trabajo.

Es fundamental que los empleadores cumplan con las condiciones estipuladas en los contratos y respeten los derechos laborales de los contratistas. Asimismo, es necesario promover políticas y prácticas laborales que fomenten la igualdad de oportunidades y el respeto hacia todos los trabajadores, sin importar su edad. Esto ayudará a crear un entorno laboral más justo y equitativo, donde las condiciones de trabajo se basen en principios de dignidad, respeto y justicia.

Con base a lo expuesto anteriormente, este capítulo presenta los resultados del sondeo realizado a los contratistas de las tres empresas regidas por el derecho privado en la ciudad de Neiva., los cuales demuestran la existencia de acoso laboral y acoso sexual, siendo este último más predominante para el sexo femenino. Aunque no se revelan los nombres de las empresas involucradas, esto se hizo para cumplir con el compromiso de confidencialidad adquirido con los participantes, quienes podrían haber quedado sin contrato si sus nombres fueran divulgados.

Con base a la información suministrada por el Departamento de la Función Pública y la obtenida por la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) en total son 1.268.423 los empleados de carrera que existen en Colombia, de una población que según el DANE es de 50.372.000 personas, conforme a esta información podemos inferir que el número de contratistas en el ámbito nacional (incluidas las regiones o municipios) es bastante elevado tanto para el sector público como para el sector regido por el derecho privado.

6.1 Necesidad de la información

El sondeo que se realizó a contratistas regidos por el Derecho Privado es el pilar más importante dentro de este trabajo, dada su vital relevancia para determinar y certificar que si existe acoso laboral para los contratistas por prestación de servicios ya que la Ley 1010 de 2006 no los cobijó dentro de su normativa.

6.2 Alcance geográfico

El día 23 de enero de 2022 se realizó una solicitud formal el 23 de enero de 2022 a las tres empresas identificadas como las que tienen un mayor número de contratistas por prestación de servicios. En la solicitud se adjuntó la encuesta correspondiente y se explicó la finalidad del tratamiento de datos de acuerdo con las normativas vigentes, como la Ley 1266 de 2008, la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1074 de 2015 y otras normas relacionadas.

Lamentablemente, las tres empresas respondieron de manera negativa y no permitieron la realización de las encuestas. Ante esta situación, se decidió llevar a cabo un sondeo en dichas empresas entre el 21 de febrero y el 8 de abril de 2022. Para ello, se utilizó un formato con las preguntas del Inciso 1 del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, y se respetó el compromiso de confidencialidad.

El resultado del sondeo realizado se muestra en el presente trabajo.

6.3 Instrumento aplicado

Sondeo elaborado por LIBIA MARINA PRECIADO SOACHE C.C. 55.153.933, código de estudiante 20201190405 y Correo institucional U20201190405@usco.edu.co- estudiante Maestría en Derecho Privado Universidad Surcolombiana.

EMPRESA: XXXXXXXXX

SEXO: MASCULINO _____ FEMENINO _____

GENERO: GAY _____ LESBIANA _____ TRANS _____ BISEXUAL _____
 OTRO _____

EDAD: ENTRE 18 A 25 _____ ENTRE 26 A 35 _____ ENTRE 36 A
 45 _____ ENTRE 46 A 50 _____ MAS DE 50 _____

TIEMPO LABORADO: 3 MESES _____ 6 MESES _____ 1 AÑO _____
 MAS DE 1 AÑO _____

6.4 Preguntas aplicadas en el sondeo

Las preguntas que a usted se le formularán para realizar este sondeo se encuentran en el contexto del inciso primero del ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL de la Ley 1010 de 2006.

1. ¿USTED HA SIDO VICTIMA DE MALTRATO LABORAL?

SI _____ **NO** _____

En caso de ser positiva la respuesta, descríbame brevemente el maltrato laboral del cual ha sido víctima:

2. ¿USTED SE HA SENTIDO PERSEGUIDA (O) LABORALMENTE?

SI _____ **NO** _____

En caso de ser positiva la respuesta, descríbame brevemente la persecución laboral del cual ha sido víctima:

3. ¿USTED SE HA SENTIDO DISCRIMINADA LABORALMENTE?**SI** _____ **NO** _____

En caso de ser positiva la respuesta, descríbame brevemente la discriminación laboral de la cual ha sido víctima:

4. ¿USTED HA SIDO VÍCTIMA DE ENTORPECIMIENTO LABORAL?**SI** _____ **NO** _____

En caso de ser positiva la respuesta, descríbame brevemente el entorpecimiento laboral de la cual ha sido víctima:

5. En el entendido que usted es contratista por prestación de servicios y que sus funciones están consignadas en el objeto del contrato, ¿CONSIDERA USTED SER VÍCTIMA DE INEQUIDAD LABORAL?

SI _____ **NO** _____

En caso de ser positiva la respuesta, descríbame brevemente porque ha sido víctima de laboral:

6. Si bien es cierto usted es contratista por prestación de servicios ¿CONSIDERA USTED QUE HA SUFRIDO DE DESPROTECCIÓN LABORAL?

SI _____ **NO** _____

En caso de ser positiva la respuesta, descríbame brevemente porque ha sufrido de desprotección laboral:

A continuación, se detallarán los hallazgos encontrados en relación con temas como discriminación de género, acoso laboral y sexual, y otras situaciones relevantes que afectan a los contratistas en su ambiente laboral en estas empresas regidas por el Derecho Privado en Neiva.

6.5 Resultados sondeo

6.5.1 Sondeo de opinión empresa no. 1

La Empresa 1, escogida para la realización del sondeo de opinión pertenece al sector salud, los datos sobre la edad de los participantes en el sondeo incluye enfermeras, auxiliares de enfermería, médicos y auxiliares administrativos, se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 1

Edad de los participantes en el sondeo de la empresa 1

Rango de Edad	Participantes Hombres	Participantes Mujeres	Total, Participantes	Porcentaje
18-25	31	34	65	36.11%
26-35	15	32	47	26.11%
36-45	8	26	34	18.90%
46-50	6	17	23	12.77%
Más de 50	5	6	11	6.11%

En el sondeo participaron un total de 180 personas, divididas en diferentes grupos de edad y género. Los hombres representaron 65 participantes, mientras que las mujeres fueron 115.

Es importante tener en cuenta que estos datos se basan en la muestra del sondeo y pueden no ser representativos de la población general. Sin embargo, proporcionan una idea de la distribución de edades y género de los participantes en el estudio.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

A la primera pregunta **¿USTED HA SIDO VICTIMA DE MALTRATO LABORAL?** Entendido éste como 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.

Tabla 2

Pregunta 1, empresa 1: percepción de maltrato laboral y factores asociados

		Malos tratos	hombres	12%	37%
			mujeres	15%	
SI	83%	Sobrenombres o apodos	hombres	6%	31%
			mujeres	25%	
	17%	Tratos despectivos por su apariencia y aptitudes	hombres	3%	15%
			mujeres	12%	
NO					17%

Nota. Los resultados del sondeo muestran la percepción de maltrato laboral y sus diferentes manifestaciones según el género, los cuales se analizarán con base a la información obtenida y presentada en los datos de la tabla:

Malos tratos: El 83% de los encuestados afirmaron haber experimentado malos tratos en el ámbito laboral. Entre los hombres, el 12% reportó haber sufrido malos tratos, mientras que el 15% de las mujeres indicaron lo mismo.

Sobrenombres o apodos: El 83% de los encuestados afirmaron haber sido objeto de sobrenombres o apodos en el entorno laboral. Los hombres reportaron en un 6% haber sido llamados de esta manera, mientras que el 25% de las mujeres indicaron haber experimentado lo mismo.

Tratos despectivos por su apariencia y aptitudes: El 83% de los encuestados manifestaron haber sido tratados de forma despectiva en relación a su apariencia física y habilidades laborales. Entre los hombres, el 3% reportó haber sido objeto de este tipo de tratos, mientras que el 12% de las mujeres indicaron haberlo experimentado.

En cuanto a aquellos que respondieron "NO" a la pregunta sobre ser víctimas de maltrato laboral, representan el 17% de los encuestados.

Estos resultados revelan que existe una alta percepción de maltrato laboral en el grupo encuestado, afectando tanto a hombres como mujeres en diferentes aspectos. El maltrato laboral puede tener graves consecuencias para la integridad física y emocional de los empleados, así como para su desempeño laboral y bienestar general.

Es importante tomar medidas para prevenir y abordar el maltrato laboral en los entornos de trabajo, promoviendo un ambiente laboral respetuoso, seguro y libre de violencia. Además, es necesario fomentar la conciencia y la capacitación sobre el maltrato laboral, así como establecer políticas y procedimientos adecuados para hacer frente a estas situaciones.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

A la segunda pregunta **¿USTED SE HA SENTIDO PERSEGUIDA (O) LABORALMENTE?** Entendida la persecución laboral como 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.

Tabla 3

Pregunta 2, empresa 1: Percepción de persecución laboral según género

SI	hombres	10%	70%
	mujeres	60%	
NO	hombres	15%	30%
	mujeres	15%	

Nota. Según los datos de la tabla, se observa que el 70% de las mujeres encuestadas han experimentado algún tipo de persecución laboral, mientras que solo el 10% de los hombres reportaron haberlo sentido. Por otro lado, el 30% de las mujeres y el 15% de los hombres indicaron no haber experimentado persecución laboral.

Estos resultados sugieren que las mujeres son más propensas a ser víctimas de persecución laboral en comparación con los hombres. Sin embargo, es importante considerar que estos datos son específicos a la muestra y contexto en el que se realizó la encuesta.

Es fundamental abordar y prevenir la persecución laboral en todos los entornos laborales, promoviendo un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de discriminación y acoso.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

A la tercera pregunta **¿USTED SE HA SENTIDO DISCRIMINADA LABORALMENTE?** Entendida la Discriminación laboral como todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

En caso de ser positiva la respuesta, descríbame brevemente la discriminación laboral de la cual ha sido víctima.

Tabla 4

Pregunta 3, empresa 1: Percepción de discriminación laboral según características personales

SI	por ser gay	hombres	2%	28%
	por ser mayor de 40 años	mujeres	26%	
NO		hombres	30%	72%
		mujeres	42%	

Nota. Los datos de la tabla indican la percepción de discriminación laboral basada en diferentes características personales. A continuación, se presenta un análisis de los resultados:

Por ser gay: El 2% de los hombres encuestados manifestaron sentirse discriminados en el ámbito laboral debido a su orientación sexual. Por otro lado, el 28% de las mujeres indicaron haber experimentado discriminación laboral por esta misma razón.

Por ser mayor de 40 años: En el caso de las mujeres, el 26% de ellas reportó haberse sentido discriminadas en el trabajo debido a su edad. No se proporcionaron datos específicos para los hombres en relación a esta categoría de discriminación.

En cuanto a aquellos que respondieron "NO" a la pregunta sobre sentirse discriminados laboralmente, representan el 30% de los hombres y el 42% de las mujeres encuestadas.

Estos resultados revelan que existe una percepción de discriminación laboral en el grupo encuestado, particularmente en relación a la orientación sexual y la edad. Es importante destacar que la discriminación laboral basada en estas características puede tener un impacto negativo en la igualdad de oportunidades, la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados.

Es necesario fomentar entornos laborales inclusivos y libres de discriminación, donde se promueva la diversidad y se respeten los derechos y la dignidad de todas las personas. La implementación de políticas antidiscriminación, la sensibilización y la capacitación son medidas clave para abordar y prevenir la discriminación laboral.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

A la cuarta pregunta **¿USTED HA SIDO VÍCTIMA DE ENTORPECIMIENTO LABORAL?** Entendido el entorpecimiento laboral, como 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.

Tabla 5

Pregunta 4, empresa 1: Percepción de entorpecimiento laboral y factores asociados

	compañeros	mujeres	8%
	extravían documentos	hombres	10%
	el contador (a) no		
SI 69%	entrega la información a tiempo y los auxiliares	mujeres	33%
	debemos responder ante el superior	hombres	18%
		hombres	20%
NO 31%		mujeres	11%

Nota. La tabla muestra la percepción de entorpecimiento laboral y factores asociados. A continuación, se realiza un análisis de los resultados:

Compañeros extravían documentos: Según la percepción de los encuestados, el 8% de las mujeres y el 10% de los hombres indicaron haber experimentado situaciones en las que sus compañeros extravían documentos, lo cual obstaculiza el cumplimiento de la labor.

El contador (a) no entrega la información a tiempo y los auxiliares debemos responder ante el superior: En relación a esta situación, el 33% de las mujeres y el 18% de los hombres manifestaron haber sido víctimas de entorpecimiento laboral debido a que el contador(a) no entrega la información a tiempo, lo que genera una carga adicional para los auxiliares al tener que responder ante el superior.

En cuanto a aquellos que respondieron "NO" a la pregunta sobre ser víctimas de entorpecimiento laboral, representan el 20% de los hombres y el 11% de las mujeres encuestadas.

Estos resultados revelan que existe una percepción de entorpecimiento laboral en el grupo participante del sondeo de opinión, especialmente en situaciones donde se extravían documentos o cuando el contador(a) no cumple con la entrega oportuna de información. Estas acciones dificultan el cumplimiento de la labor y generan perjuicios para los empleados.

Es importante destacar que el entorpecimiento laboral puede tener consecuencias negativas en la eficiencia, productividad y bienestar de los trabajadores. Se deben implementar medidas para prevenir y abordar estas situaciones, promoviendo una cultura de respeto, comunicación efectiva y colaboración en el entorno laboral.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

A la quinta pregunta, En el entendido que usted es contratista por prestación de servicios y que sus funciones están consignadas en el objeto del contrato, **¿CONSIDERA USTED SER**

VÍCTIMA DE INEQUIDAD LABORAL? Entendida esta como la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Tabla 6

Pregunta 5, empresa 1: percepción de inequidad laboral en contratistas por prestación de servicios

NO	hombres	36,11%	100%
	mujeres	63,89%	

Nota. La tabla muestra la percepción de inequidad laboral en contratistas por prestación de servicios. A continuación, se realiza un análisis de los resultados:

En respuesta a la pregunta sobre si consideran ser víctimas de inequidad laboral, el 36.11% de los hombres encuestados respondieron "NO", indicando que no consideran ser víctimas de inequidad laboral. Por otro lado, el 63.89% de las mujeres encuestadas también respondieron "NO", mostrando que no se sienten víctimas de inequidad laboral.

Estos resultados revelan que una parte significativa de los contratistas por prestación de servicios encuestados no percibe inequidad laboral en sus funciones y asignación de tareas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estos resultados se basan en la percepción de los encuestados y pueden variar según el contexto y la muestra utilizada.

La inequidad laboral, entendida como la asignación de funciones a menosprecio del trabajador, puede tener un impacto negativo en la motivación, la satisfacción laboral y la igualdad de oportunidades en el entorno de trabajo. Es fundamental promover prácticas laborales justas y equitativas que reconozcan y valoren el aporte de todos los trabajadores, independientemente de su género.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

A la sexta pregunta- Si bien es cierto usted es contratista por prestación de servicios **¿CONSIDERA USTED QUE HA SUFRIDO DE DESPROTECCIÓN LABORAL?** Entendida ésta como 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.

Tabla 7

Pregunta 6, empresa 1: percepción de desprotección laboral en contratistas por prestación de servicios

NO	hombres	36,11%	100%
	mujeres	63,89%	

Nota. La tabla muestra la percepción de desprotección laboral en contratistas por prestación de servicios. A continuación, se realiza un análisis de los resultados:

En respuesta a la pregunta sobre si consideran haber sufrido de desprotección laboral, el 36.11% de los hombres encuestados respondieron "NO", indicando que no consideran haber sufrido desprotección laboral. Por otro lado, el 63.89% de las mujeres encuestadas también respondieron "NO", mostrando que no sienten haber sufrido desprotección laboral.

Estos resultados revelan que una parte significativa de los contratistas por prestación de servicios encuestados no percibe haber sufrido desprotección laboral en términos de integridad y seguridad en el trabajo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estos resultados se basan en la percepción de los encuestados y pueden variar según el contexto y la muestra utilizada.

La desprotección laboral, entendida como la falta de cumplimiento de requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador, puede poner en riesgo la integridad y seguridad de los empleados. Es fundamental garantizar entornos de trabajo seguros y cumplir con las normativas y regulaciones laborales para proteger a los trabajadores.

Es importante señalar que este estudio se centró en la percepción de desprotección laboral en contratistas por prestación de servicios de esta empresa en particular.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

6.5.2 Sondeo de opinión empresa No. 2- sector recreación y otros servicios

La empresa escogida para el sondeo de opinión, que en este caso será denominada empresa No. 2, tiene varios complejos entre clubes, gimnasios, colegio, IPS, sede administrativa, anteriormente supermercados y varias sedes, pero solo me centré en tres (3) de ellos fue allí donde se advirtió que existen más problemas con los contratistas y por ello se realizó el trabajo de campo así: sondeo en centro recreación en las afueras de Neiva, en el gimnasio en el norte y en la sede administrativa ubicada en el centro de la ciudad de Neiva, los datos sobre la edad de los participantes en el sondeo se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 8

Edad de los participantes en el sondeo de la empresa 2

Rango de Edad	Participantes Hombres	Participantes Mujeres	Total Participantes	Porcentaje
18-25	31	34	65	36.11%
26-35	15	32	47	26.11%
36-45	8	26	34	18.90%
46-50	6	17	23	12.77%
Más de 50	5	6	11	6.11%

Nota. Al analizar la tabla de edad de los participantes en el sondeo de la empresa 2, podemos observar lo siguiente:

El rango de edad más representado en la muestra es el de 26-35 años, tanto para hombres como para mujeres, con 15 participantes hombres y 32 participantes mujeres. Esto representa el 35% de los hombres y el 35% de las mujeres en la muestra.

El siguiente rango de edad más representado es el de 18-25 años, con 31 participantes hombres y 34 participantes mujeres. Esto representa el 28% de los hombres y el 28% de las mujeres en la muestra.

En general, la distribución de participantes entre hombres y mujeres en cada rango de edad es bastante equilibrada, aunque hay ligeras variaciones en algunos grupos.

Es importante tener en cuenta que estos resultados son específicos para el sondeo realizado en la empresa 2 y pueden no representar necesariamente la distribución de edades en la población general.

Este análisis se basa únicamente en los datos proporcionados en la tabla y no toma en cuenta otros factores o variables que podrían influir en los resultados del sondeo.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

A la primera pregunta **¿USTED HA SIDO VICTIMA DE MALTRATO LABORAL?** Entendido éste como 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.

Tabla 9

Pregunta 1 empresa 2: percepción de maltrato laboral en relación al acoso sexual y llamados de atención en voz alta en el lugar de trabajo

50% SI	Acoso sexual	hombres	2%	26%
		mujeres	24%	
	Llamados de atención a los gritos existiendo personas alrededor	hombres	11%	14%
		mujeres	3%	
33% NO		NO	33%	33%
27% no responde		N.R	27%	27%

Nota. La tabla muestra la percepción de maltrato laboral en relación al acoso sexual y los llamados de atención en voz alta en el lugar de trabajo. A continuación, se realiza un análisis de los resultados:

En respuesta a la pregunta sobre si han sido víctimas de maltrato laboral, el 50% de los encuestados respondió "SI". Dentro de este grupo, se observa que el 2% de los hombres encuestados reportaron haber experimentado acoso sexual, mientras que el 24% de las mujeres indicaron lo mismo.

En relación a los llamados de atención a los gritos existiendo personas alrededor, el 11% de los hombres y el 3% de las mujeres reportaron haber sido objeto de esta forma de maltrato laboral.

El 33% de los encuestados respondieron "NO" a la pregunta, indicando que no consideran haber sido víctimas de maltrato laboral en ninguno de los aspectos mencionados.

Un 27% de los encuestados no respondieron a la pregunta.

Estos resultados muestran la presencia de situaciones de maltrato laboral, como el acoso sexual y los llamados de atención a los gritos en el lugar de trabajo. Estas conductas violan la integridad física y moral, así como los derechos a la intimidad y al buen nombre de los trabajadores, y pueden tener un impacto negativo en la autoestima y la dignidad de las personas.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

A la segunda pregunta **¿USTED SE HA SENTIDO PERSEGUIDA (O) LABORALMENTE?** Entendida la persecución laboral como 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.

Tabla 10

Pregunta 2, empresa 2: percepción de persecución laboral en relación a la sobrecarga laboral y los turnos en días de descanso

90% SI	SOBRECARGA		hombres	26%	47%
	LABORAL		mujeres	21%	
	TURNOS EN DIAS		hombres	33%	43%
	DE DESCANSO		mujeres	10%	
10% NO			no	10%	10%

Nota. La tabla muestra la percepción de persecución laboral en relación a la sobrecarga laboral y los turnos en días de descanso. A continuación, se realiza un análisis de los resultados:

En respuesta a la pregunta sobre si han sido víctimas de persecución laboral, el 90% de los encuestados respondió "SI". Dentro de este grupo, se observa que el 26% de los hombres encuestados consideran haber experimentado sobrecarga laboral como forma de persecución, mientras que el 21% de las mujeres indicaron lo mismo.

En relación a los turnos en días de descanso, el 33% de los hombres y el 10% de las mujeres reportaron haber sido objeto de esta forma de persecución laboral.

El 10% de los encuestados respondieron "NO" a la pregunta, indicando que no consideran haber sido víctimas de persecución laboral en ninguno de los aspectos mencionados.

Estos resultados revelan la existencia de situaciones de persecución laboral, como la sobrecarga laboral y los cambios de horario en días de descanso. Estas conductas, caracterizadas por su reiteración y arbitrariedad, buscan inducir la renuncia del empleado o trabajador y pueden tener un impacto negativo en su bienestar laboral y emocional.

Es importante abordar estas formas de persecución laboral mediante la implementación de medidas y políticas que promuevan un equilibrio adecuado en la carga de trabajo, respeten los horarios de descanso y fomenten un ambiente laboral saludable y libre de hostigamiento.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

A la tercera pregunta **¿USTED SE HA SENTIDO DISCRIMINADA (O) LABORALMENTE?** Entendida la Discriminación laboral como todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Tabla 11

Pregunta 4, empresa 2: percepción de discriminación laboral en relación a diferentes aspectos

SI	Por presentación personal	hombres	7%	19%
	por edad	mujeres	12%	

	Por diferencia de género (gays, lesbianas)	hombres	3%	8%
		mujeres	5%	
NO		no	73%	73%

Nota. La tabla muestra la percepción de discriminación laboral en relación a diferentes aspectos. A continuación, se realiza un análisis de los resultados:

En respuesta a la pregunta sobre si han sido víctimas de discriminación laboral, el 73% de los encuestados respondió "NO", indicando que no han experimentado trato diferenciado en el ámbito laboral por los aspectos mencionados.

Dentro del grupo de encuestados que indicaron haber sufrido discriminación laboral, se destacan los siguientes hallazgos:

Por presentación personal, el 7% de los hombres y el 19% de las mujeres consideran haber sido objeto de discriminación laboral.

Por edad, el 12% de las mujeres indicaron haber experimentado discriminación laboral debido a este factor.

Por diferencia de género, el 3% de los hombres y el 5% de las mujeres manifestaron haber sufrido discriminación laboral por su orientación sexual.

Estos resultados revelan que, aunque la mayoría de los encuestados no perciben haber sido víctimas de discriminación laboral, existe un porcentaje significativo que reporta haber experimentado trato diferenciado en el ámbito laboral basado en aspectos como la presentación personal, la edad y la diferencia de género.

Es fundamental promover la igualdad de oportunidades y la eliminación de cualquier forma de discriminación en el entorno laboral. Esto puede lograrse mediante la implementación de políticas inclusivas, la sensibilización y capacitación del personal, así como la promoción de un ambiente laboral respetuoso y diverso.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

A la cuarta pregunta **¿USTED HA SIDO VÍCTIMA DE ENTORPECIMIENTO LABORAL?** Entendido éste como 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.

Tabla 12

Pregunta 4, empresa 2: percepción de entorpecimiento laboral

SI 5%	Demora en la entrega de químicos para limpiar las piscinas	hombres	5%
NO 95%		hombres	45%
		mujeres	50%

Nota. La tabla muestra la percepción de entorpecimiento laboral por parte de los encuestados. A continuación, se realiza un análisis de los resultados:

En respuesta a la pregunta sobre si han sido víctimas de entorpecimiento laboral, el 95% de los encuestados respondió "NO", indicando que no han experimentado acciones que obstaculicen el cumplimiento de su labor o la hagan más gravosa o retardada con perjuicio para ellos.

Dentro del grupo de encuestados que indicaron haber experimentado entorpecimiento laboral, el 5% de los hombres reportaron demora en la entrega de químicos para limpiar las piscinas como una acción que afecta su desempeño laboral.

Estos resultados muestran que la mayoría de los encuestados no perciben haber sido víctimas de entorpecimiento laboral. Sin embargo, es importante destacar la importancia de garantizar un entorno laboral libre de obstáculos y acciones que perjudiquen el cumplimiento de

las tareas laborales. El entorpecimiento laboral puede tener consecuencias negativas en la productividad, el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados.

Promover un ambiente de trabajo colaborativo, transparente y respetuoso, así como establecer mecanismos de comunicación eficientes y garantizar el acceso a los recursos necesarios para el desempeño de las funciones, son medidas importantes para prevenir y abordar el entorpecimiento laboral.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

A la quinta pregunta, En el entendido que usted es contratista por prestación de servicios y que sus funciones están consignadas en el objeto del contrato, **¿CONSIDERA USTED SER VÍCTIMA DE INEQUIDAD LABORAL?** Entendida esta como la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Tabla 13

Pregunta 5, empresa 2: percepción de inequidad laboral en contratistas por prestación de servicios

	Recoger escombros	hombres	9%
SI 5%	Instructores fitness, cuidando bañistas en la piscina como salvavidas	hombres	16%
NO 95%	no	hombres	41%
		mujeres	34%

Nota. La tabla muestra la percepción de inequidad laboral por parte de los contratistas por prestación de servicios. A continuación, se realiza un análisis de los resultados:

En respuesta a la pregunta sobre si consideran ser víctimas de inequidad laboral, el 95% de los encuestados respondió "NO", indicando que no consideran que se les asignen funciones a menosprecio de ellos como contratistas.

Dentro del grupo de encuestados que indicaron sentir inequidad laboral, el 9% de los hombres reportaron que se les asigna la tarea de recoger escombros, mientras que el 16% de los hombres mencionaron que fueron contratados instructores fitness y terminan cuidando bañistas en la piscina como salvavidas. Estas asignaciones podrían ser percibidas como menosprecio hacia los contratistas en comparación con otras funciones.

Estos resultados indican que la mayoría de los contratistas por prestación de servicios no sienten inequidad laboral en cuanto a la asignación de funciones. Sin embargo, es importante tener en cuenta la importancia de garantizar la equidad en el trato y las responsabilidades asignadas a los contratistas, asegurando que las funciones sean adecuadas a su perfil y experiencia, y evitando asignaciones que puedan percibirse como menosprecio.

Promover una política de igualdad y equidad en la asignación de funciones laborales es fundamental para crear un entorno laboral justo y satisfactorio, tanto para los contratistas como para los empleados. Esto contribuye a mantener la motivación, el compromiso y el rendimiento de los trabajadores, independientemente de su estatus contractual.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

A la sexta pregunta- Si bien es cierto usted es contratista por prestación de servicios **¿CONSIDERA USTED QUE HA SUFRIDO DE DESPROTECCIÓN LABORAL?** Entendida ésta como 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.

Tabla 14

Empresa 2, pregunta 6: percepción de desprotección laboral en contratistas por prestación de servicios

NO	hombres	50%	100%
	mujeres	50%	

Nota. La tabla muestra la percepción de desprotección laboral por parte de los contratistas por prestación de servicios. Todos los encuestados, tanto hombres como mujeres, indicaron que no consideran haber sufrido de desprotección laboral.

Estos resultados muestran una percepción positiva en cuanto a la protección y seguridad laboral por parte de los contratistas. Esto indica que se sienten respaldados y adecuadamente protegidos en el desempeño de sus funciones, con el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad laboral.

Es importante destacar la importancia de garantizar la seguridad y protección de los trabajadores, incluyendo a los contratistas por prestación de servicios. Esto implica cumplir con los requisitos legales y las normativas aplicables, proporcionar equipos de protección adecuados, capacitar en temas de seguridad laboral y mantener un entorno laboral seguro para prevenir accidentes y riesgos.

Promover una cultura de seguridad laboral y velar por el bienestar de los contratistas contribuye a crear un ambiente laboral saludable y a mantener la confianza y el compromiso de los trabajadores.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana.

6.5.3 Sondeo de opinión empresa 3. sector salud

La Empresa 3, escogida para la realización del sondeo de opinión pertenece al sector salud, es una clínica moderna, con sucursales en diferentes regiones del país, los datos sobre la edad de los participantes en el sondeo incluyen fisioterapeutas, auxiliares de enfermería y camilleros siendo éstos los más visibles.

Al enfocarse en estos grupos específicos, se buscó identificar y analizar las conductas reiterativas relacionadas con el acoso laboral que podrían afectar a fisioterapeutas, auxiliares de enfermería y otros profesionales de la clínica. Esto proporcionará información valiosa para comprender mejor las dinámicas y los patrones del acoso laboral en el contexto de la clínica y permitirá tomar medidas adecuadas para abordar y prevenir estas situaciones.

Los datos sobre la edad de los participantes en el sondeo se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 15

Edad de los participantes en el sondeo de la empresa 3

EDAD	hombre	mujere	Total	Porcentaj
s	s		participantes	e
18-25	17	32	49	49.00%
26-35	10	28	38	38.00%
36-45	3	23	26	26.00%
46-50	0	0	0	0.00%
más de 50	0	0	0	0.00%

Nota. Al analizar la tabla de edades de los participantes en el sondeo de la empresa 3, podemos observar lo siguiente:

El rango de edad más representado en la muestra es el de 18-25 años, con 17 participantes hombres y 32 participantes mujeres. Esto representa el 49% del total de participantes.

El siguiente rango de edad más representado es el de 26-35 años, con 10 participantes hombres y 28 participantes mujeres. Esto representa el 28% del total de participantes.

En el rango de edad de 36-45 años, hay 3 participantes hombres y 23 participantes mujeres, lo que representa el 23% del total de participantes.

No hay participantes en los rangos de edad de 46-50 años o mayores de 50 años, tanto para hombres como mujeres.

Es importante tener en cuenta que estos resultados son específicos para el sondeo realizado en la empresa 3 y pueden no representar necesariamente la distribución de edades en la población general.

A la primera pregunta **¿USTED HA SIDO VICTIMA DE MALTRATO LABORAL?** Entendido éste como 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.

Tabla 16

Pregunta 1 empresa 3: percepción de maltrato laboral en empleados

	Acoso sexual	mujeres	36%
SI 50%	Palabras obscenas	mujeres	14%
NO 50%	no	hombres	30%

	mujeres	20%
--	---------	-----

Nota. La tabla muestra la percepción de maltrato laboral entre los empleados encuestados. El 50% de los participantes indicó haber sido víctima de maltrato laboral, mientras que el otro 50% no lo experimentó.

Entre aquellos que reportaron ser víctimas de maltrato laboral, se identificaron dos formas específicas de maltrato: el acoso sexual y el uso de palabras obscenas. Un 36% de las mujeres encuestadas señaló haber experimentado acoso sexual en el entorno laboral, mientras que un 14% mencionó haber sido objeto de palabras obscenas.

Es preocupante observar que un porcentaje significativo de empleados haya experimentado maltrato laboral en forma de acoso sexual y uso de lenguaje ofensivo. Estas conductas son inaceptables y violan los derechos y la dignidad de los trabajadores.

Es importante que las empresas y organizaciones promuevan un entorno laboral seguro y respetuoso, implementando políticas de prevención y medidas para prevenir y abordar el maltrato laboral. Esto implica la implementación de protocolos de denuncia, capacitación sobre el respeto en el lugar de trabajo y la promoción de una cultura organizacional que fomente el respeto mutuo y la igualdad de trato.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

A la segunda pregunta **¿USTED SE HA SENTIDO PERSEGUIDA (O) LABORALMENTE?** Entendida la persecución laboral como 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.

Tabla 17*Pregunta 2 empresa 3: percepción de persecución laboral en empleados*

80% SI	SOBRECARGA		hombres	20%	55%
	LABORAL		mujeres	35%	
	TURNOS EN DIAS DE		hombres	8%	25%
	DESCANSO		mujeres	17%	
20% NO	NO		hombres	2%	20%
			mujeres	18%	

Nota. La tabla muestra la percepción de persecución laboral entre contratistas participantes del sondeo. El 80% de los participantes indicó haberse sentido perseguido laboralmente, mientras que el 20% no lo experimentó.

Entre aquellos que reportaron sentirse perseguidos laboralmente, se identificaron dos formas específicas de persecución: la sobrecarga laboral y los turnos en días de descanso. Un 20% de los hombres encuestados señaló haber experimentado sobrecarga laboral, mientras que un 35% de las mujeres indicó lo mismo. Respecto a los turnos en días de descanso, un 8% de los hombres y un 17% de las mujeres mencionaron haber sido afectados por esta práctica.

Estos resultados indican que una parte significativa de los contratistas preguntados ha experimentado situaciones de persecución laboral, caracterizadas por la imposición de una carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que pueden generar desmotivación y afectar la calidad de vida laboral.

Es fundamental que las empresas y organizaciones promuevan prácticas laborales equitativas y respetuosas, evitando la sobrecarga laboral injustificada y garantizando el respeto a los días de descanso establecidos. Además, es importante contar con mecanismos de denuncia y apoyo para aquellos empleados que se sientan perseguidos laboralmente, con el fin de proteger su bienestar y prevenir situaciones de hostigamiento y estrés laboral.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

A la tercera pregunta **¿USTED SE HA SENTIDO DISCRIMINADA (O) LABORALMENTE?** Entendida la Discriminación laboral como todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Tabla 18

Pregunta 3 empresa 3: percepción de discriminación laboral según factores asociados

61%	SI	Por la edad	mujeres	26%	26%
		Por el centro educativo de donde son egresados	hombres	18%	35%
			mujeres	17%	
39%	NO	NO	hombres	12%	39%
			mujeres	27%	

Nota. La tabla presenta la percepción de discriminación laboral según factores asociados entre los preguntados. El 61% de los participantes afirmó haberse sentido discriminado laboralmente, mientras que el 39% no se sintió discriminado.

En cuanto a las razones específicas de discriminación, se identificaron dos factores principales. En el caso de la discriminación por la edad, el 26% de las mujeres encuestadas mencionó haber experimentado esta forma de discriminación en el ámbito laboral. Respecto a la discriminación basada en el centro educativo de donde son egresados, un 18% de los hombres y un 17% de las mujeres señalaron haber enfrentado este tipo de trato diferenciado.

Estos resultados indican que una proporción significativa de los contratistas preguntados ha experimentado algún tipo de discriminación laboral con base a su edad o al centro educativo del cual son graduados. La discriminación en el entorno laboral puede tener efectos perjudiciales en el bienestar y la satisfacción laboral de los individuos afectados.

Es esencial fomentar entornos laborales inclusivos y equitativos, donde se promueva la igualdad de oportunidades y se respeten los derechos de todos los trabajadores, independientemente de su edad o su formación educativa. Las políticas y prácticas empresariales deben estar orientadas a prevenir y abordar cualquier forma de discriminación, promoviendo la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

A la **cuarta pregunta** **¿USTED HA SIDO VÍCTIMA DE ENTORPECIMIENTO LABORAL?** Entendido éste como 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.

Tabla 19

Pregunta 4 empresa 3: percepción de entorpecimiento laboral

		Agendamiento			
SI 27%	en los turnos para visitas domiciliarias por parte de auditores	hombres	6%	27%	
		mujeres	21%		
NO 73%	NO	hombres	24%	73%	
		mujeres	49%		

Nota. La tabla muestra la percepción de los preguntados en el sondeo sobre el entorpecimiento laboral. Un 27% de los participantes indicó haber experimentado situaciones de entorpecimiento en su trabajo, mientras que el 73% restante no se sintió afectado por estas acciones.

Específicamente, en relación al agendamiento de turnos para visitas domiciliarias por parte de auditores, un 6% de los hombres y un 21% de las mujeres señalaron haber experimentado esta forma de entorpecimiento laboral.

Estos resultados revelan que una proporción significativa de los participantes del sondeo ha enfrentado obstáculos en su trabajo que dificultan el cumplimiento de sus labores. El entorpecimiento laboral puede tener consecuencias negativas tanto para la productividad individual como para el bienestar y la satisfacción laboral.

Es fundamental que las organizaciones promuevan un ambiente laboral libre de acciones que obstaculicen el desempeño de los empleados. Esto implica asegurar el acceso a los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas, así como garantizar una comunicación efectiva y transparente en el entorno laboral.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

A la **quinta pregunta**, En el entendido que usted es contratista por prestación de servicios y que sus funciones están consignadas en el objeto del contrato, **¿CONSIDERA USTED SER VÍCTIMA DE INEQUIDAD LABORAL?** Entendida esta como la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Tabla 20

Pregunta 5 empresa 3: percepción de inequidad laboral en contratistas por prestación de servicios

	Pago de		
SI 60%	honorarios por turnos,	hombres	14%
	cambiando las		
	condiciones contratadas	mujeres	46%
NO 40%	no	hombres	16%

	mujeres	24%
--	---------	-----

Nota. La tabla muestra la percepción de inequidad laboral en contratistas por prestación de servicios en la empresa 3. Un 60% de los participantes considera ser víctima de inequidad laboral, mientras que el 40% restante no se siente afectado por esta situación.

En cuanto al aspecto específico de la asignación de funciones a menosprecio del trabajador, se observa que un 14% de los hombres y un significativo 46% de las mujeres preguntadas en el sondeo perciben esta forma de inequidad laboral. Esto sugiere la existencia de diferencias en la asignación de tareas y condiciones contractuales que afectan especialmente a las mujeres contratistas en la empresa 3.

Estos resultados señalan la necesidad de abordar y corregir posibles desigualdades en la asignación de funciones y condiciones laborales dentro de la empresa 3. Es esencial promover la equidad en el trato y las oportunidades laborales para todos los contratistas por prestación de servicios, asegurando que las funciones y condiciones contractuales se ajusten a lo estipulado en los contratos.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

A la **sexta pregunta**- Si bien es cierto usted es contratista por prestación de servicios **¿CONSIDERA USTED QUE HA SUFRIDO DE DESPROTECCIÓN LABORAL?** Entendida ésta como 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.

Tabla 21

Pregunta 6, empresa 3: percepción de desprotección laboral en contratistas por prestación de servicios

NO	hombres	50%	100%
	mujeres	50%	

Nota. La tabla muestra la percepción de desprotección laboral en contratistas por prestación de servicios en la empresa 3. Un 50% de los participantes, tanto hombres como mujeres, considera haber sufrido de desprotección laboral.

Estos resultados sugieren que existe una preocupación común entre los contratistas por prestación de servicios en la empresa 3 respecto a la falta de cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad laboral. Esta situación pone en riesgo la integridad y la seguridad de los trabajadores contratistas.

Es importante que la empresa 3 tome medidas para garantizar que se cumplan los requisitos de protección y seguridad laboral para los contratistas por prestación de servicios. Esto implica proporcionar los recursos necesarios, capacitar al personal y asegurar que se cumplan las normativas y regulaciones laborales pertinentes.

Fuente: Tomado de Preciado Soache, L. M. (2022). Exclusión de los contratistas de Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (Trabajo de grado de maestría). Universidad Surcolombiana

7 Conclusiones

El sondeo realizado revela la existencia de acoso laboral y acoso sexual hacia los contratistas, quienes no denuncian estos hechos debido a la falta de una ruta establecida en la Ley 1010 de 2006 para atender casos de acoso laboral en esta modalidad de empleo.

Los contratistas encuestados mencionan que no denuncian por temor a perder su única fuente de ingresos, lo cual afectaría su capacidad para cubrir las necesidades básicas de sus familias.

Las personas mayores de 40 años y los contratistas de la comunidad LGTBQI consideran que deben tolerar y obviar situaciones de discriminación debido a la escasa oportunidad de empleo para estos grupos.

Es necesario que el Congreso de la República reglamente el acoso laboral para los contratistas, estableciendo una ruta de atención que sea activable tanto ante la empresa contratante como ante el Ministerio Público, en igualdad de condiciones que un empleado formal.

La nueva ley sobre acoso laboral en contratistas debe ser expedita, eficiente y con resultados tangibles, incluyendo sanciones disciplinarias, pecuniarias o disculpas públicas para los acosadores.

La igualdad es un derecho universal y el concepto de justicia implica tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales. Sin embargo, en Colombia persiste la desigualdad incluso en las normas, como se evidencia en la exclusión de los contratistas en la Ley 1010 de 2006.

Las redes sociales y los medios de comunicación se han convertido en medios alternativos para denunciar el acoso laboral y sexual por parte de los contratistas, ante la falta de sanciones disciplinarias o destituciones.

Sería recomendable incluir el acoso laboral como un tipo penal en el Código Penal, considerando sus efectos negativos en la salud mental y emocional de las víctimas.

Tanto los acosadores laborales como los acosadores sexuales deben ser sancionados moral y laboralmente, y sus antecedentes deben incluir las conductas reprochables en sus referencias laborales.

En resumen, es necesario que se tomen medidas urgentes para proteger a los contratistas de situaciones de acoso laboral y acoso sexual, brindándoles mecanismos de denuncia y garantizando su bienestar y derechos laborales.

8 Pregunta problema y posibles alternativas de solución

¿Qué mecanismo alternativo se podrá utilizar para prevenir el acoso laboral en los contratistas de prestación de servicios en Colombia, si la Ley 1010 de 2006 los excluyó por no poseer una relación de jerarquía o subordinación?

A pesar de que la Ley 1010 de 2006 en Colombia excluye a los contratistas de prestación de servicios en lo que respecta al acoso laboral, existen mecanismos alternos que pueden contribuir a prevenir y abordar esta problemática. A continuación, se presentan algunas posibles opciones:

✓ Políticas internas de prevención y sanción: Las empresas, tanto del sector público como privado, pueden implementar políticas internas que prohíban el acoso laboral y establezcan mecanismos de denuncia confidenciales y accesibles para los contratistas. Estas políticas deben ser claras, difundidas entre todos los trabajadores y contratistas, y respaldadas por una adecuada capacitación en el tema.

✓ Cláusulas en los contratos: Al momento de suscribir un contrato de prestación de servicios, es posible incluir cláusulas que establezcan la prohibición del acoso laboral y las consecuencias legales que puede acarrear su incumplimiento. Estas cláusulas pueden fortalecer la protección de los contratistas y brindarles un respaldo contractual en caso de sufrir acoso laboral.

✓ Sensibilización y capacitación: Es importante llevar a cabo programas de sensibilización y capacitación en las empresas, dirigidos tanto a los supervisores como a los contratistas, para promover el respeto, la igualdad y la prevención del acoso laboral. Estas acciones deben enfocarse en la identificación temprana de conductas inapropiadas, el fomento de un ambiente laboral saludable y el fortalecimiento de habilidades de comunicación y resolución de conflictos.

✓ Medios de denuncia externos: Los contratistas pueden recurrir a instancias externas para denunciar casos de acoso laboral, como las Defensorías del Pueblo, las Procuradurías o las Comisiones de Derechos Humanos. Estas entidades pueden investigar las denuncias y tomar medidas para proteger a los contratistas afectados.

✓ Creación de una legislación específica: Una alternativa a largo plazo podría ser impulsar la modificación de la legislación existente, como la Ley 1010 de 2006, para incluir a los contratistas de prestación de servicios dentro de su alcance. Esto requeriría un proceso legislativo que reconozca la importancia de proteger a todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contratación.

✓ Es fundamental promover la conciencia y la acción tanto a nivel empresarial como a nivel gubernamental para abordar el acoso laboral en los contratistas de prestación de servicios. La colaboración entre empleadores, contratistas, entidades reguladoras y la sociedad en general puede contribuir a la implementación de mecanismos efectivos de prevención y protección contra el acoso laboral.

9 Bibliografía

- Barón Duque, M., Munduate Jaca, L., & Blanco Barea, M. (2003). La espiral del Mobbing, Papeles del Psicólogo. 71-82.
- Bernal Gómez, D. R. (9 de Junio de 2020). Capítulo 3: Los Principios de Derecho Internacional. En U. S. TOMAS (Ed.). Colombia: Universidad Santo Tomás. Recuperado el 16 de 11 de 2021, de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/24138/Capitulo3principios2020danielbernal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Concepto, 564731 (23 de 11 de 2020). Recuperado el 5 de 12 de 2020, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=157349#:~:text=Por%20medio%20de%20la%20cual,de%20las%20relaciones%20de%20trabajo.>
- Concepto 564731 de 2020, Concepto 564731 de 2020 (11 de 23 de 2020). Recuperado el 18 de 1 de 2021, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=157349#:~:text=Por%20medio%20de%20la%20cual,de%20las%20relaciones%20de%20trabajo.>
- Concepto 609651 de 2020 (23 de Diciembre de 2020). Recuperado el 23 de 10 de 2021, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=156841>
- Congreso. (31 de Mayo de 2000). LEY 581 DE 2000 . *LEY 581 DE 2000*. Diario Oficial No. 44.026, de 31 de mayo 2000. Recuperado el 28 de Noviembre de 2021, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0581_2000.html
- Corona, F. (2016). DIAGNÓSTICO Y RECOMENDACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTI. *DIAGNÓSTICO Y RECOMENDACIONES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTI*, 147. https://www.fundacioncorona.org/sites/default/files/documentos_tecnicos/Diagno%CC%81stico%20y%20recomendaciones%20para%20la%20inclusio%CC%81n%20laboral%20de%20los%20Sector%20Sociales%20LGBTIQ.pdf, Colombia. Recuperado el 10 de Enero de 2022, de https://www.fundacioncorona.org/sites/default/files/documentos_tecnicos/Diagno%CC%81stico%20y%20recomendaciones%20para%20la%20inclusio%CC%81n%20laboral%20de%20los%20Sector%20Sociales%20LGBTIQ.pdf

- 81stico%20y%20recomendaciones%20para%20la%20inclusio%CC%81n%20laboral%20de%20los%20Sectores%20Sociales%20LGBTIQ.pdf
- Coronado Cano, K. J. (2020). Acoso hacia contratistas en una entidad pública. *Trabajo de Grado Acoso hacia contratistas en una entidad pública*. Colombia. Recuperado el 15 de 12 de 2021, de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/13357>
- Corporation, C. L. (30 de 04 de 2018). *colombialegalcorp.com*. Recuperado el 15 de 12 de 2020, de <https://www.colombialegalcorp.com/blog/aspectos-legales-del-acoso-laboral-colombia/>
- El mobbing en el trabajo (2006). Recuperado el 18 de Abril de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2163193>
- Galindo, A. (2 de Febrero de 2022). *Denuncia acoso laboral y sexual contra Koaj: qué pasó, noticias y qué ocurriría ahora*. Recuperado el 30 de Abril de 2022, de https://colombia.as.com/colombia/2022/02/02/actualidad/1643818635_765540.html: https://colombia.as.com/colombia/2022/02/02/actualidad/1643818635_765540.html
- Gómez Velásquez, A. (30 de diciembre de 2019). <https://revistas.javeriana.edu.co/>. (P. U. Javeriana, Editor) doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj139.cpse>
- GÓMEZ, M. G. (3 de Febrero de 2022). Por caso de presunto acoso sexual, la Corte falla tutela contra la Universidad Nacional. Recuperado el 27 de Junio de 2022, de <https://diariocriterio.com/universidad-nacional-tutela-por-caso-de-acoso/>
- Hernández, E. F. (8 de Febrer0 de 2022). Denuncia de acoso sexual acorralla a cuestionado directivo del Inder. *Denuncia de acoso sexual acorralla a cuestionado directivo del Inder*. Colombia. Recuperado el 6 de Octubre de 2022, de <https://www.elcolombiano.com/antioquia/denuncian-a-subdirector-del-inder-por-acoso-sexual-AG16540635>
- Ilo.org. (2005). *Acoso Laboral hacia las mujeres*. SAN JOSE DE COSTA RICA: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf
- IÑAKI, P. Z., & OÑATE CANTERO, A. (2006). La evaluacion y diagnóstico del mobbing o acoso psicologico en la organización: el barómetro Cisneros. . *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones (en línea)*.

- La violencia en el trabajo: un problema mundial (20 de Julio de 1998). Recuperado el 20 de 12 de 2020, de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm
- Laboral, C. S. (18 de Agosto de 2021). *Acoso laboral que desencadenó una enfermedad mental (SL3559-2021)*. Recuperado el 3 de Febrero de 2022, de SafetYA: <https://safetya.co/normatividad/acoso-laboral-que-desencadeno-una-enfermedad-mental-sl3559-2021/>
- Lazcano, L. A. (2002). El acoso moral en el trabajo, un riesgo laboral que se puede prevenir. *El acoso moral en el trabajo, un riesgo laboral que se puede prevenir(39-40)*, 2-6. (Dialnet, Recopilador) Revista a tu salud. doi:ISSN 1137-3350
- LEY 1010 DE 2006 (23 de Enero de 2006). Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: Estudio de caso (22 de Junio de 2011). doi:ISSN 0123-417X
- Miguel, B. D., Munduate Jaca , L., & Blanco Barea, M. (enero-abril de 2003). *Al día*, 23(84), pág 71. Recuperado el 25 de 02 de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808408.pdf>
- Org, T. L. (24 de Noviembre de 2022). Discriminación en el Trabajo. Recuperado el 24 de Noviembre de 2022, de <https://texaslawhelp.org/es/article/discrimination-work>
- PIÑERES, D. L. (24 de Julio de 2012). LA PRIMERA MUJER UNIVERSITARIA EN COLOMBIA: Paulina Beregoff 1.920-1.970, La universidad de Cartagena su centro de docencia y formación. 24. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*. Recuperado el 15 de Enero de 2022, de https://revistas.uptc.edu.co/index.php/historia_educacion_latinoamerican/article/view/1470/1465
- Polanía, I. S., Cano Ortiz, S., Osorio Echavarría , D., & Rodríguez Cubillos, L. (2012). Análisis e implicaciones de la ley 1010 de 2006 en Colombia. 23. *Colombia*. Recuperado el 26 de Mayo de 2020, de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/979/Analisis%20e%20implicaciones%20de%20la%20ley%201010.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Pública, D. A. (14 de 12 de 2020). *Concepto 592061 de 2020*. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=156476>

RODRIGUEZ, M. M. (8 de Marzo de 2018). Adán y Eva: una curiosa confrontación. *Educaweb artículo de opinión*. Recuperado el 6 de Septiembre de 2021, de

<https://www.educaweb.com/noticia/2018/03/08/adan-eva-curiosa-confrontacion-16350/>

Sentencia 01359 de 2014 Consejo de Estado (Consejo de Estado 16 de Octubre de 2014).

Recuperado el 4 de Marzo de 2021, de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83954>

Sentencia, SUJ-025-CE-S2-2021 (CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO 9 de 9 de 2021). Recuperado el 10 de 11 de 2021, de

<https://www.consejodeestado.gov.co/wp-content/uploads/2021/09/UnifFirmas.pdf>

Sentencia C-282/07 (18 de Abril de 2007). Recuperado el 11 de 11 de 2020, de

[https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-282-](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-282-07.htm#:~:text=C%2D282%2D07%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=En%20el%20contexto%20general%20de,o%20privada%2C%20verbal%20o%20escrita.)

[07.htm#:~:text=C%2D282%2D07%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=En%20el%20contexto%20general%20de,o%20privada%2C%20verbal%20o%20escrita.](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-282-07.htm#:~:text=C%2D282%2D07%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=En%20el%20contexto%20general%20de,o%20privada%2C%20verbal%20o%20escrita.)

Sentencia C-297/16, LEY QUE CREA EL TIPO PENAL DE FEMINICIDIO COMO DELITO AUTONOMO “LEY ROSA ELVIRA CELY” (8 de Junio de 2016). Recuperado el 26 de Octubre de 2022, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-297-16.htm>

Sentencia C-518/16 (Corte Constitucional 21 de Septiembre de 2016). Recuperado el 5 de junio de 2020, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-518-16.htm>

Sentencia C-518/16 (26 de Febrero de 2021). Recuperado el 21 de Septiembre de 2016, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-518-16.htm>

SENTENCIA C-586 (Corte Constitucional 26 de 10 de 2016). Recuperado el 23 de 11 de 2020, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-586-16.htm>

Sentencia C-614/09 (2 de Septiembre de 2002). Recuperado el 17 de Diciembre de 2020, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/C-614-09.htm>

Sentencia C-960/07, expediente D-6835 (Corte Constitucional 14 de NOVIEMBRE de 2007).
doi:<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-960-07.htm>

- Sentencia C-960/07 (14 de Noviembre de 2007). Recuperado el 5 de Noviembre de 2021, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-960-07.htm>
- Sentencia de Tutela nº 198/22, Expediente T-8.371.364, 2022 (Corte Constitucional, 6 de Junio de 2022 6 de junio de 2022).
- Sentencia No. T-624/95 (Corte Constitucional sala quinta de revisión 15 de Diciembre de 1995). Recuperado el 16 de Septiembre de 2020, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1995/T-624-95.htm#:~:text=T%2D624%2D95%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=La%20igualdad%20constituye%20fundamento%20insustitu%C3%ADble, presentan%20entre%20s%C3%ADdiferencias%20sustanciales.>
- Sentencia T-317/20 (18 de Agosto de 2020). Recuperado el 16 de Febrero de 2021, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm>
- Sentencia T-426/21 (3 de Diciembre de 2021). Recuperado el 18 de Abril de 2022, de [https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-426-21.htm#:~:text=\(i\)%20La%20Veedur%C3%ADa%20como%20entidad,el%20desarrollo%20del%20proceso%20disciplinario.](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-426-21.htm#:~:text=(i)%20La%20Veedur%C3%ADa%20como%20entidad,el%20desarrollo%20del%20proceso%20disciplinario.)
- Sierra, J. C., Ortega , V., & Zubeidat, I. (10 de Febrero de 2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar, versão impressa ISSN 1518-6148 versão On-line ISSN 2175-3644*. Brazil: Revista Mal Estar e Subjetividade. Recuperado el 18 de Febrero de 2022, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482003000100002
- Unidas, N. (16 de Noviembre de 2018). Artículo 7: el derecho a la igualdad ante la ley. *Noticias ONU Mirada Global Historias Humanas*. Recuperado el 6 de Junio de 2021, de <https://news.un.org/es/story/2018/11/1445981>
- Urbano, E. d. (s.f.). *edu.gov.co*. Obtenido de <https://www.edu.gov.co/>