

**EJERCICIO DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA POR CONTRATISTAS DE
PRESTACIÓN DE SERVICIOS ESTATALES, VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL
(Resumen Analítico)**

***EXERCISE OF DISCIPLINARY ACTION BY CONTRACTORS PROVIDING
STATE SERVICES, VICTIMS OF WORKPLACE HARASSMENT
(Analytical Summary)***

Autores (*Authors*): ARTEAGA PANTOJA MARTHA LILIANA
Facultad (*Faculty*): HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
Programa (*Program*): MAESTRÍA EN DERECHO
Asesor (*Support*): Mg. MARTHA MARÍA BAIGORRI SANTACRUZ
Fecha de terminación del estudio (*End of the research*): Mayo de 2024
Modalidad de Investigación (*Kind of research*): Trabajo de Grado

PALABRAS CLAVE

ACCIÓN DISCIPLINARIA
CONTRATO DE PRESTACIÓN
SERVICIOS ESTATALES
ACOSO LABORAL
INTERPRETACIÓN JURÍDICA

KEY WORDS

*DISCIPLINARY ACTION
PROVISION CONTRACT
STATE SERVICES
WORKPLACE HARASSMENT
LEGAL INTERPRETATION*

RESUMEN: El propósito del presente trabajo de investigación va dirigido a abrir la posibilidad jurídica para que quienes se hallen afectados por comportamientos constitutivos de acoso laboral en el marco de contratos de prestación de servicios estatales, puedan denunciar tales conductas ante la Procuraduría General de la Nación y obtener la impartición de justicia pronta y oportuna, sin que previamente sea menester haber probado en sede judicial, la existencia de la figura del contrato-realidad. En la búsqueda de tal viabilidad, es fundamental que por parte de los operadores disciplinarios se aborde el análisis de la normatividad que regula y brinda protección frente a tales comportamientos, prevista en la Ley 1010 de 2006, concretamente, del parágrafo del artículo 1º., a través de una postura crítica y

sistemática de interpretación jurídica que, en clave de constitucionalidad, otorgue prevalencia a los principios de primacía de la realidad sobre las formas, dignidad e igualdad. Para ello, es esencial tener en cuenta que los mecanismos de vinculación laboral son diversos y en su desarrollo pueden suscitarse distintas situaciones de discriminación que bajo ninguna circunstancia deben ser toleradas. De ahí, que se advierta en esos escenarios de conflicto, la necesidad de propender por el otorgamiento de una tutela judicial efectiva. Ello, en consonancia con la posición adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyos postulados de reivindicación y amparo a la parte más débil de la relación, con independencia de la forma de vinculación, debe ser acogida al interior de las decisiones por parte de las autoridades competentes.

ABSTRACT: *The purpose of this research work is aimed at opening the legal possibility so that those who are affected by behaviors that constitute workplace harassment within the framework of contracts for the provision of state services, can report such behaviors before the Attorney General's Office and obtain the delivery of prompt and timely justice, without it being necessary to previously have proven in court the existence of the figure of the contract-reality. In the search for such viability, it is essential that disciplinary operators address the analysis of the regulations that regulate and provide protection against such behaviors, provided for in Law 1010 of 2006, specifically, the paragraph of article 1., through a critical and systematic stance of legal interpretation that, in terms of constitutionality, gives prevalence to the principles of primacy of reality over forms, dignity and equality. To this end, it is essential to take into account that the employment relationship mechanisms are diverse and in their development different situations of discrimination may arise that under no circumstances should be tolerated. Hence, in these conflict scenarios, the need to promote the granting of effective judicial protection is noted. This, in line with the position adopted by the International Labor Organization (OIT), whose postulates of vindication and protection for the weakest party in the relationship, regardless of the form of connection, must be accepted within the decisions by part of the competent authorities.*

CONCLUSIONES: El acoso laboral puede generar ciertas consecuencias graves en quienes lo padecen, como daños en la salud física o mental, produciendo entre otros síntomas: ansiedad, cansancio, incapacidad para concentrarse, depresión, etcétera. Esto, no solo afecta negativamente a las víctimas, sino que también perjudica económicamente a las organizaciones empresariales, al generar mayores índices de ausentismo y, por ende, una disminución de la calidad, la eficiencia y la productividad.

Es preciso que ante denuncias de acoso laboral efectuadas por contratistas de prestación de servicios estatales, las autoridades interpreten el parágrafo del artículo 1º. de la Ley 1010 de 2006, a la luz de las normas del derecho blando

contenidas en el Convenio C-190 de la OIT, que a su vez constituyen criterios orientadores para prevenir, investigar y sancionar este tipo de fenómenos, máxime cuando los Estados Miembros de la OIT tienen la responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso.

Por parte del operador disciplinario debe llevarse a cabo una labor interpretativa amplia con perspectiva crítica, en ejercicio del margen de discrecionalidad que le asiste, en el que a través de la ponderación y argumentación, optimice los principios de primacía de realidad sobre las formas y dignidad humana, por encima del principio de legalidad, para brindar una adecuada solución al caso concreto, en favor de este grupo marginado e invisibilizado y, de esa manera, viabilizar la tutela judicial efectiva y el trato igualitario.

CONCLUSIONS: *Workplace bullying can generate certain serious consequences in those who suffer from it, such as damage to physical or mental health, producing, among other symptoms: anxiety, fatigue, inability to concentrate, depression, etc. This not only negatively affects the victims, but also economically harms business organizations, by generating higher rates of absenteeism and, therefore, a decrease in quality, efficiency and productivity.*

It is necessary that in the event of complaints of workplace harassment made by contractors providing state services, the authorities interpret the paragraph of article 1. of Law 1010 of 2006, in light of the soft law norms contained in Convention C-190 of the OIT, which in turn constitute guiding criteria to prevent, investigate and punish this type of phenomena, especially when the Member States of the OIT have the responsibility to promote a general environment of zero tolerance towards violence and harassment.

On the part of the disciplinary operator, a broad interpretative work must be carried out with a critical perspective, exercising the margin of discretion that assists him, in which, through consideration and argumentation, he optimizes the principles of primacy of reality over forms and dignity. human nature, above the principle of legality, to provide an adequate solution to the specific case, in favor of this marginalized and invisible group and, in this way, enable effective judicial protection and equal treatment.

RECOMENDACIONES: Ante las deficiencias y obstáculos advertidos en eventos de acoso laboral, cuyas víctimas sean contratistas de prestación de servicios del Estado, es imperioso que se implementen a nivel legislativo disposiciones que brinden una protección real y efectiva, sin supeditación alguna a la forma de vinculación, con el fin de posibilitar las actuaciones en sede disciplinaria para la investigación y, de ser el caso, sanción de quienes se hallen responsables de la comisión de tales comportamientos irregulares.

Resulta urgente e indispensable que por parte del Congreso se ratifique el Convenio 190 de la OIT a efectos de que las normas contenidas en dicho instrumento formen parte integral del ordenamiento jurídico, por medio del bloque de constitucional, en tanto, consagran una concepción más amplia y favorable en el tratamiento de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, haciendo extensiva dicha protección a cualquier tipo de relación laboral o contractual.

La implementación de políticas claras y procedimientos efectivos para prevenir y abordar el acoso laboral, así como la aplicación justa y transparente de medidas disciplinarias, son fundamentales para proteger a los contratistas de prestación de servicios estatales víctimas de acoso laboral

RECOMMENDATIONS: *Given the deficiencies and obstacles noted in workplace harassment events, whose victims are contractors providing State services, it is imperative that provisions be implemented at the legislative level that provide real and effective protection, without any subordination to the form of connection, with in order to enable disciplinary proceedings to be carried out for investigation and, if applicable, sanction of those found responsible for the commission of such irregular behaviour.*

It is urgent and essential that Congress ratify OIT Convention 190 so that the standards contained in said instrument form an integral part of the legal system, through the constitutional block, in the meantime, they enshrine a broader and favorable in the treatment of violence and harassment in the world of work, extending said protection to any type of employment or contractual relationship.

The implementation of clear policies and effective procedures to prevent and address workplace harassment, as well as the fair and transparent application of disciplinary measures, are essential to protect state service delivery contractors who are victims of workplace harassment.