



Eficacia de la Ley 1010 de 2006 frente a la protección del trabajador en situación de minusvalía en el marco de un Estado Social de Derecho, en el Municipio de La Estrella Antioquia

Autor

Lina María Solórzano Pérez

Trabajo de grado presentado para optar por el título de Abogado

Asesor

Carlos Arturo Piedrahita-Abogado

Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA)

Facultad de Derecho

Derecho

Medellín, Antioquia, Colombia

2022

Dedicatoria

Esta monografía está dedicada en primer lugar a mi familia, por ser los primeros testigos y cómplices de toda esta experiencia de formarme como profesional.

También está dedicada a todos aquellos amigos que, a lo largo de este arduo camino, estuvieron allí para apoyarme, darme ánimo y sentirse orgullosos de cada avance que tenía.

Dedico este trabajo de manera muy especial, a mis angelitos en el cielo, Tío Mario, Padre Mario, mi negrita, Andrés, espero que sepan que son el motor para cada paso que doy.

Agradecimientos

¡Agradecimientos a todos, que no quede nadie por fuera!

Agradezco principalmente a mi madre Sandra y a mi mamita Margarita por ser esas mujeres soñadoras, que inculcaron en mi la motivación, el ánimo de lucha y sobre todo la perseverancia y el amor. A mi tío Juan Pablo por ser ese gran ejemplo de profesionalismo, de rectitud y de pasión por lo que se hace. A mi hermanito Juan Camilo por su apoyo incondicional, por ser ese bastón que me sostenía cada vez que quería desfallecer. A mi amiga del alma Jessica Gutiérrez que sin ella todo esto no habría sido posible.

Y aunque parezca algo extraño, le agradezco aquel compañero que, con sus obstáculos e intenciones perniciosas, logró enseñarme que de las cenizas se puede surgir, más fuerte, más valiente y con más ganas de reiniciar.

Resumen

El mobbing siempre ha estado inmerso en la sociedad, no obstante, desde la década de los ochenta gracias a los múltiples estudios que se realizaron, se visibilizó en mayor medida esta problemática social, demostrando que dicha conducta se convertía en un factor vulnerador de derechos y principios constitucionales, máxime cuando estos tratos son ejercidos sobre personas en situación de minusvalía, dado que, estas personas son sujetos de especial protección, y en consecuencia, sus derechos deben ser garantizados en mayor medida como hace alusión la Corte Constitucional.

Debido a lo anterior, el legislador colombiano, expidió la Ley 1010 de 2006, con el objetivo de prevenir, corregir y sancionar el mobbing, no obstante, en Colombia a pesar de tener normatividad vigente frente al tema, se presentan algunas deficiencias que hacen que en la práctica la ley no sea efectiva, puesto que esta no está siendo cumplida en su totalidad por todos los obligados a respetarla

Es así como surge la idea investigativa de analizar la eficacia de la Ley 1010 de 2006, con relación a la protección que esta brinda a los trabajadores en situación de minusvalía en el marco de un Estado Social de Derecho, específicamente en el municipio de La Estrella Antioquia. Para ello se trazaron tres objetivos específicos encaminados a dar respuesta al problema jurídico planteado, mismos que dan desarrollo a los capítulos subsiguientes.

La metodología que se empleó en la presente investigación fue cualitativa y de índole descriptiva, propositiva e interpretativa.

Palabras clave: Minusvalía, mobbing, Estado Social de Derecho, trabajo digno y dignidad humana.

Abstract

Workplace harassment has always been immersed in society, however, since the eighties, thanks to the many studies that were carried out, this social problem was made more visible, demonstrating that such conduct became a factor that violates rights and constitutional principles, especially when these treatments are exercised on people with disabilities, since these people are subjects of special protection, and consequently, their rights must be guaranteed to a greater extent, as the Corte Constitucional alludes to.

Due to the foregoing, the Colombian legislator issued Law 1010 of 2006, with the aim of preventing, correcting and sanctioning workplace harassment, however, in Colombia despite having current regulations on the subject, there are some deficiencies that make the law ineffective in practice, since it is not being fully complied by all those obliged to respect it.

This is how the investigative idea arises, to analyze the effectiveness of Law 1010 of 2006, in relation to the protection that it provides to workers with disabilities in the framework of a Social State of Law. For this, 3 specific objectives were set to respond the legal problem raised.

The methodology used in this research was qualitative and descriptive, purposeful and interpretive.

Key words: Disability, workplace harassment, Social State of Law, decent work and human dignity.

Tabla de contenido

Resumen.....	4
Abstract.....	4
Introducción.....	7
Capítulo I: Garantías en materia laboral de las personas en situación de minusvalía a partir de los instrumentos internacionales y la jurisprudencia constitucional en el marco de un Estado Social de Derecho.....	11
1.1. Colombia como Estado Social de Derecho.....	11
1.2. El concepto de minusvalía.....	14
1.3. Derecho al trabajo de las personas en situación de minusvalía.....	17
1.4. Instrumentos internacionales en materia de protección al trabajo en personas en situación de minusvalía.....	21
1.5. Jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a la protección del derecho al trabajo de las personas en situación de minusvalía.....	25
1.6. Estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de minusvalía.....	30
Capítulo II: Protección frente al mobbing en personas en situación de minusvalía como medio para la garantía de los derechos al trabajo en condiciones dignas y la no discriminación en Colombia.....	33
Capítulo III: Eficacia de la Ley 1010 de 2006 en el marco de protección de las personas en situación de minusvalía en el municipio de La Estrella Antioquia.....	44
Conclusión.....	59
Referencias bibliográficas.....	63

Introducción

Históricamente el trabajo ha sido entendido como la actividad que interrelaciona al ser humano con su entorno productivo, es por esto que, en la Constitución Política de 1991, el legislador lo catalogó como un derecho fundamental y como un principio rector del Estado Social de Derecho.

Coligado a lo anterior, el derecho al trabajo se encuentra establecido en el artículo 25 constitucional, el cual señala que “...es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (Const., 1991, art. 25). Así las cosas, es claro que la materialización del derecho al trabajo debe desarrollarse en un entorno sin factores, que conlleven a la vulneración de los principios y derechos fundamentales establecidos en la normatividad, máxime en los casos donde el trabajador sea un sujeto de especial protección constitucional.

Por otro lado, en lo que respecta al derecho al trabajo de las personas en situación de minusvalía, es trascendental advertir que el Estado “ha reconocido el derecho de estas personas a trabajar en igualdad de condiciones que los demás, a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado por este y a que los entornos laborales sean inclusivos y accesibles para ellos” (ley 1010, 2006).

En consecuencia, el derecho al trabajo de estas personas se encuentra ampliamente protegido tanto en la normatividad nacional como en los tratados y convenios internacionales debidamente ratificados por Colombia, señalándose en todos que, se deben adelantar las políticas que sean necesarias para mitigar la discriminación de este grupo poblacional en el entorno laboral y garantizarles un empleo en condiciones dignas y justas.

Es importante indicar que el trabajo en condiciones dignas no solo guarda relación con la remuneración que se le debe dar al trabajador para que este subsista y contribuya al sostenimiento de su familia, sino que también se refiere al respeto de la moralidad y derechos fundamentales de los extremos contractuales, puesto que, de desplegar acciones que vayan en contravía del ordenamiento jurídico, podría conllevar al *mobbing*, el cual es el tema central del presente trabajo de investigación.

El *mobbing* o *mobbing* como también es conocido, es un fenómeno que en la década de los ochenta tomó fuerte apogeo en Colombia, generando afectaciones en las relaciones laborales, dado que, este no comprende exclusivamente la violencia física, sino que en esta categoría también se encuentra el maltrato psicológico, el cual en la mayoría de los casos es una violencia silenciosa

que afecta en mayor medida a la víctima, convirtiéndose en una modalidad difícil de probar para el trabajador, lo que se traduce en un obstáculo para que las personas hagan valer sus derechos.

Corolario de lo anterior, el legislador colombiano con el fin de garantizar un entorno más garantista expidió la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el mobbing y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Es importante señalar que Colombia ha sido pionero en legislar sobre el tema, definiendo el mobbing 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 de este (Ley 1010, 2006, art. 2).

Es menester indicar que, la ley de mobbing es clara en establecer todo lo concerniente al tema, esto es, los sujetos y las autoridades que pueden dar lugar al mobbing, los bienes protegidos por la ley, las conductas que lo constituyen, las circunstancias agravantes, las sanciones que puede acarrear el hostigador y el procedimiento que deben seguir las víctimas para presentar las correspondientes peticiones, quejas o denuncias.

No obstante, lo anterior, a pesar de que la ley de mobbing lleva 14 años haciendo parte del ordenamiento jurídico colombiano, en algunas ocasiones se presentan algunas barreras para que las personas que están siendo víctima de maltratos o vejámenes en el ámbito laboral presenten la correspondiente petición, queja o denuncia, lo que conlleva a que la ley en múltiples casos no se torne eficaz, puesto que, no está siendo acatada por los obligados.

Es por lo anterior que, la presente investigación se propone en términos generales a determinar la eficacia de la Ley 1010 de 2006 frente a la protección del trabajador en situación de minusvalía, en el marco de un Estado Social de Derecho. Para desarrollar este objetivo, se ha dividido la investigación en tres momentos; en primer lugar, se analizaron las garantías en materia laboral de las personas en situación de minusvalía, a partir de los instrumentos internacionales y la jurisprudencia constitucional; a continuación, se examinó la protección frente al mobbing en personas en situación de minusvalía, como medio para la garantía de los derechos al trabajo en condiciones dignas y la no discriminación en Colombia; y finalmente, se determinó la eficacia de los efectos jurídicos de la Ley 1010 de 2006 en el marco de protección de las personas en situación de minusvalía.

La metodología que se empleó para cumplir con los objetivos planteados fue cualitativa, dado que, esta es la que se enfoca en comprender fenómenos sociales, examinando la forma en que los individuos los perciben y experimentan.

Para desarrollar lo anterior, las técnicas que se emplearon fueron de índole descriptiva, dado que, se realiza una descripción detallada del objeto de estudio; propositiva, puesto que, se partió de un diagnóstico, se establecieron metas y se diseñaron estrategias para alcanzarlas y, finalmente fue de índole interpretativa, dado que en la presente investigación, se dio una interpretación frente a la eficacia o no de la ley de mobbing y la protección que esta le brinda a las personas en situación de minusvalía.

Para la recolección de información, se utiliza el método de análisis normativo y jurisprudencial respecto al derecho al trabajo en personas en situación de minusvalía. Para desarrollar esto, en primer lugar, se efectuó un rastreo exhaustivo con relación a la normatividad que protege a estas personas, y finalmente, después de realizar un análisis detallado, seleccionar aquella que podría dar respuesta al problema jurídico planteado. En esa misma línea, se seleccionó la jurisprudencia idónea que serviría como fundamento para el logro de los objetivos planteados.

Así mismo, se realizó un estudio de los convenios y tratados internacionales que protegen este derecho fundamental. Para esto, al igual que con la normatividad nacional, se indagó un amplio listado de la normatividad internacional, tales como el convenio 159 de 1989, la declaración de universal de los derechos humanos, entre otros, que protege de manera integral a las personas en situación de minusvalía y se seleccionó exclusivamente aquella que estaba estrechamente relacionada con el objeto de estudio.

De igual manera, se realizó un rastreo de documentos con el objetivo de indagar sobre las investigaciones que se han realizado en esta materia, por lo cual, se utilizaron como criterios para la recolección de información: la pertinencia de los documentos, su relevancia y la confiabilidad de la información donde fue consultada.

También se analizaron los informes de gestión del Ministerio del Trabajo desde el año 2015 y hasta el año 2019, con el fin de identificar en primer lugar, la participación que tienen las personas en situación de minusvalía en las consultas, quejas y solicitudes que se presentan ante esta entidad, y, en segundo lugar, indagar sobre el porcentaje que representa las consultas relacionadas con el tema de mobbing en relación con el total de llamadas que recibe el Ministerio.

Finalmente, se realizó una encuesta cerrada de manera aleatoria a 40 habitantes del Municipio de La Estrella que presentan algún tipo de minusvalía o que tienen a un familiar con alguna limitación, con el fin de determinar a partir de las experiencias y vivencias, el grado de conocimiento que tenían respecto al tema de mobbing. La encuesta constó de 9 preguntas, las cuales estaban ligadas con el tema.

En concordancia con todo lo expuesto, la presente investigación se propone ilustrar a la comunidad académica y, en general sobre la eficacia o no que tiene la Ley 1010 de 2006 con relación a las garantías que esta brinda a las personas en situación de minusvalía. En este sentido, la Corte Constitucional, a través de todo su trabajo jurisprudencial, manifiesta que el Estado debe propender porque los derechos de las personas en situación de minusvalía sean garantizados en mayor medida, dado que éstos son sujetos de especial protección.

Así mismo, con el presente trabajo investigativo, se pretende visibilizar a un grupo poblacional que a lo largo de la historia ha visto vulnerado sus derechos, lo cual hoy en día no tiene cabida en el marco de un Estado Social de Derecho. De igual manera, se tiene como objetivo dotar de herramientas a las personas en situación de minusvalía que son víctimas de maltratos en el entorno laboral, para que adelanten los respectivos procesos ante las autoridades competentes, y, de esta manera, puedan hacerle frente a esta problemática social.

Finalmente, se busca fomentar la protección de estas personas en el entorno laboral, para esto, en las respectivas conclusiones se darán algunas recomendaciones para que el mobbing no continúe siendo un elemento vulnerador de los principios y derechos fundamentales consagrados en el texto constitucional.

Capítulo I: Garantías en materia laboral de las personas en situación de minusvalía, a partir de los instrumentos internacionales y la jurisprudencia constitucional en el marco de un Estado Social de Derecho

1.1. Colombia como Estado Social de Derecho

Durante la vigencia de la Constitución Política de 1886, el modelo de Estado que regía en Colombia era el Estado de Derecho, es menester resaltar que, “este se supeditaba a los propios preceptos normativos que emitía, y desde este régimen, las autoridades o los gobernantes igualmente estaban sujetos a esas mismas normas” (Bermúdez y Morales, 2012, p. 64). Así las cosas, es claro que, para la época de vigencia de la Carta Magna de 1886, los operadores jurídicos, gobernantes y gobernados, tenían el deber de respetar las leyes y aplicarlas en debida forma, es decir, no se podía realizar una interpretación de estas, ni se podían aplicar de conformidad con cada caso específico, dado que las personas eran concebidas como libres e iguales.

Con el paso de los años, se evidenció que, el Estado de Derecho no lograba satisfacer las necesidades de la población, en el entendido que la ley no regulaba todos los conflictos que se podían presentar en la sociedad, es por esto que surgió la necesidad de transformar el modelo de Estado en uno que se tornara más garantista de los derechos individuales y colectivos, las libertades de las personas, la dignidad humana y la justicia social, es así como surge el Estado Social de Derecho, entendiendo por este:

Aquel que acepta e incorpora al orden jurídico, a partir de la propia Constitución, derechos sociales fundamentales junto a los clásicos derechos políticos y civiles. Se habla de derechos de segunda generación y más adelante se vendrán a complementar aún con los de tercera generación (Villar, 2007, p. 82).

En Colombia, con la expedición de la Constitución Política de 1991, definido en el artículo 1, se empezó a regir este nuevo modelo de Estado Social de Derecho. Es importante resaltar que, esta forma de organización estatal se continúa rigiendo por la norma, y como menciona Cabrera (2017), es importante considerar factores humanos como la dignidad humana, el respeto a la convivencia, la realidad de las necesidades humanas, etcétera, para su cumplimiento. Así mismo, en este nuevo texto constitucional no sólo se establecen una gama de derechos que deben ser

garantizados por este modelo de Estado, sino que también se señalan una serie de mecanismos¹ para lograr la efectividad de los derechos, dado que estos se entienden como la estructura base de la sociedad.

La Corte Constitucional a través de la Sentencia T-406 de 1992 estableció “los elementos que se derivan del principio del Estado Social”, aduciendo que estos se pueden enfocar desde el criterio cuantitativo y el criterio cualitativo.

En primer lugar, desde el criterio cuantitativo, el Estado social puede ser definido como “el Estado que garantiza estándares mínimos de salario, alimentación, salud, habitación, educación, asegurados para todos los ciudadanos bajo la idea de derecho y no simplemente de caridad” (Corte Constitucional. Sala de Casación Laboral, Sentencia T-406, M.P. Ciro Angarita Barón; 5 de junio de 1992). Por otro lado, el criterio cualitativo guarda relación con el Estado constitucional democrático, mediante el cual se resalta que “no hay Estado Social de Derecho sin jerarquía del orden jurídico” (Marín y Trujillo, 2016, p. 64).

Como resultado de lo anterior, Colombia cuenta con una Constitución Política rígida y con supremacía constitucional, característica principal del Estado Social de Derecho, en esta, se encuentran establecidos los principios, derechos y garantías mínimas a desarrollar por todo el sistema jurídico, con el objetivo de lograr efectividad en el derecho constitucional.

Así las cosas, es claro que, la Constitución como base del ordenamiento jurídico y elemento fundamental del Estado Social de Derecho debe ser garantizada, por lo que es trascendental emplear modelos de control constitucional, los cuales tiene como finalidad garantizar la primacía de esta frente a las demás normas. En este punto, es pertinente advertir que, en Colombia actualmente se aplica un control mixto, dado que, es concentrado y difuso.

El control constitucional es concentrado, toda vez que, de conformidad con lo establecido en el artículo 241 de la Carta Magna, la Corte Constitucional, es el Tribunal encargado de salvaguardar la supremacía constitucional, para esto, emplea entre otros, el mecanismo de la acción pública de inconstitucionalidad.

Por otro lado, “es un sistema de control difuso, dado que, los jueces y tribunales disponen de competencia para juzgar la validez de la ley frente a la Constitución, en casos concretos y de manera autónoma” (Amaya, 2015, p. 97).

¹ El legislador señaló que los derechos consagrados en la Constitución Política de 1991 pueden ser protegidos a través de: la acción de tutela (cuando se trate de derechos fundamentales), la acción popular (mediante la cual se buscan

Con lo mencionado precedentemente, se observa que, en el Estado Social de Derecho, a diferencia del Estado de Derecho, ya no se le rinde un culto excesivo a la norma, sino que, la misma, puede ser interpretada por los operadores jurídicos para garantizar los derechos fundamentales que se encuentran consagrados en el texto constitucional. De igual manera, se evidencia que este modelo de Estado tiene como objetivo garantizar la dignidad humana es por esto por lo que se hace tan importante el análisis del artículo 1 de la Constitución Política, ya que de allí se deriva el concepto del ser humano como el centro de los derechos, y por ende se hace necesario el cambio de la percepción en cómo se concibe el Estado. Pues ahora, nos encontramos frente a un estado donde desde su constitución nos enmarca en el sentido de la norma, y en función de quien está esta.

Es importante advertir que, según lo establecido por la Corte Constitucional en la Sentencia T-291 de 2016, “la dignidad humana equivale: al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana” (Corte Constitucional. Sala Octava de revisión. Sentencia T-291, M.P. Alberto Rojas Ríos; 2 de junio de 2016). En ese sentido, es claro entonces que, todo ser humano merece un trato especial, en igualdad de condiciones y sin que se ejerza ningún tipo de discriminación por la condición que este ostenta. Asimismo, teniendo en cuenta que la dignidad humana es el principio rector del Estado Social de Derecho, tanto el Estado como la sociedad tienen el deber de propender porque este principio sea real y efectivo.

En consecuencia, para lograr la efectividad precedentemente enunciada, Colombia, mediante su Corte Constitucional, ha buscado proteger a las personas en situación de minusvalía, y para ello, ha dispuesto de diferentes mecanismos como la remoción de obstáculos jurídicos que les impiden acceder en condiciones de igualdad al goce efectivo de sus derechos, la promoción de prácticas de inclusión social y la adopción de medidas de diferenciación positiva para intentar, dentro de lo posible, la realización del principio de igualdad material (Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión. Sentencia T-116, M.P. Cristina Pardo Schlesinger; 18 de marzo 2019).

Finalmente, es trascendental destacar que, si bien el Estado Social de Derecho tiene como eje garantizar los derechos y libertades de toda la población, es claro que, los mandatos generales que se derivan de este modelo de Estado buscan promover una igualdad que favorezca a los grupos que a lo largo de la historia han sido marginados o discriminados, es por esto que, la Corte Constitucional en su jurisprudencia ha señalado que:

A diferencia del Estado de Derecho que atiende exclusivamente a un concepto formal de igualdad y libertad, en el Estado Social de Derecho la igualdad material es determinante como principio fundamental que guía las tareas del Estado con el fin de corregir las desigualdades existentes, promover la inclusión y la participación y garantizar a las personas o grupos en situación de desventaja el goce efectivo de sus derechos fundamentales. De esta forma, el Estado Social de Derecho busca realizar la justicia social y la dignidad humana mediante la sujeción de las autoridades a los principios, derechos y deberes sociales de orden constitucional (Corte Constitucional. Sentencia C-1064, M.P Manuel José Cepeda Espinoza y Jaime Córdoba Triviño; 10 de octubre 2001).

Por consiguiente, Colombia como Estado Social de Derecho tiene el deber de propender por la garantía y efectividad de los derechos fundamentales, para esto, debe velar porque las normas que expida el legislador, no solo se ajusten a lo consagrado en la Constitución, sino que también debe garantizar que las mismas sean eficaces, máxime cuando estas busquen proteger a sujetos de especial protección constitucional, dado que, a través de esto, se busca la materialización de lo estipulado en el artículo 13² de la Constitución, ya que, si no se logra una igualdad real, los derechos quedarían exclusivamente en el papel. Así mismo, es necesario que se eliminen las barreras existentes frente a los grupos que históricamente han sido discriminados, como es el caso de las personas en situación de minusvalía, para que, de esta manera, se logre la eficacia de los derechos que deben ser garantizados por un Estado Social de Derecho.

1.2. El concepto de minusvalía

Históricamente, las personas en situación de minusvalía se han denotado como un grupo invisibilizado por la sociedad, dado que, se han creado un cúmulo de obstáculos que imposibilitan

² 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. (Artículo 13, Constitución Política de Colombia).

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 cometa (artículo 13, Constitución Política de Colombia).

el acceso real y efectivo a derechos fundamentales, entre los que se destaca el derecho al trabajo. Es conveniente puntualizar que, esta situación indujo a que la Asamblea Nacional Constituyente de 1991, se enfocara en establecer acciones para hacer valer los derechos de estos apuntando directamente al respeto, igualdad, equidad y dignidad humana, tales como, “políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos” (Const., 1991, Art. 47).

Con el auge del Estado Social de Derecho, en Colombia se inició una transformación positiva en el reconocimiento y garantía de los derechos de las personas en situación de minusvalía, para esto, no solo se ratificaron algunos convenios y tratados internacionales, con el fin de integrarlos al ordenamiento jurídico a partir del artículo 93 constitucional, sino que también se expidió normatividad nacional, con el fin de establecer derechos y garantías mínimas enfocadas en proteger a este grupo poblacional. Así, en la Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los derechos de las personas con Minusvalía” se establece que:

La minusvalía es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Ley 1346, 2009).

En la misma línea, en el artículo 2 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, se establece que las personas en situación de minusvalía son “aquellas personas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Ley 1618, 2013).

Existen diferentes tipos de minusvalía, tales como la minusvalía física, sensorial e intelectual. En primer lugar, la *minusvalía física*, se entiende como aquella que presenta una alteración en su aparato motor, y puede generarse por una alteración en el funcionamiento del sistema óseo, nervioso o muscular. Este tipo de minusvalía puede darse de manera transitoria o permanente. Por otro lado, en la *minusvalía sensorial*, se encuentra un grupo más amplio dado que allí se encuentran las personas con deficiencias visuales, auditivas o en la comunicación. Finalmente, en la *minusvalía intelectual*, se enmarcan las personas que tienen una disminución notable en las funciones mentales superiores, es decir, la inteligencia, el lenguaje, el aprendizaje, entre otros (Ciapat, s.f).

Desde esta óptica, puede interpretarse que, la minusvalía es una condición humana y no una enfermedad como antes era concebida, en consecuencia, las personas en situación de minusvalía son sujetos de derechos, ya que, la deficiencia o limitación que padezcan, no deben ser un limitante para el desarrollo pleno y en condiciones de igualdad de este grupo poblacional.

Es importante destacar que, de conformidad con lo anterior, y como resultado de las diversas barreras que ha tenido que enfrentar este grupo poblacional, las cuales han impedido el goce efectivo de sus derechos, la Corte Constitucional, a través de su jurisprudencia ha establecido que las personas en situación de minusvalía son sujetos de especial protección y, en consecuencia:

El Estado Colombiano debe, a través de todos sus estamentos, garantizar a todas las personas el efectivo goce de sus derechos constitucionales. En desarrollo de dicho mandato, la protección que debe brindarse a las personas en condición de minusvalía debe ser integral, en el entendido de que, tratándose de un grupo poblacional tradicionalmente discriminado y marginado, corresponde a todas las ramas del poder público, garantizar la igualdad plena de estas personas frente a todos los integrantes de la sociedad en cuanto al acceso a la educación, trabajo, salud, pensiones, libertades y demás prerrogativas que, en definitiva, les permita gozar de una vida digna, deber que además de estar contenido en la Constitución, también se encuentra consignado en diferentes instrumentos internacionales y normas jurídicas expedidas por el legislador (Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. Sentencia T- 575, M.P. Alejandro Linares Cantillo; 13 de septiembre de 2017).

En congruencia con lo anterior, es claro que, es deber del Estado y la sociedad en general, propender por facilitar de una forma activa el ejercicio de los derechos de las personas en situación de minusvalía, máxime si se tiene en cuenta que, en Colombia, de acuerdo con el Censo del Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- actualmente hay 1.784.372 personas con minusvalía, lo que corresponde al 4.07% de la población del país (DANE, 2020, p. 2), y por esta razón, se deben adoptar medidas para la protección de estas personas, dado que, como se evidencia, representan un porcentaje alto de la población.

Finalmente, es fundamental advertir que aunque en Colombia se han presentado avances significativos en torno a la minusvalía en el marco de un Estado Social de Derecho, tales como, el reconocimiento como sujetos de derechos, la aplicación de su propia diversidad y la expansión de las libertades humanas, es necesario que se continúe trabajando para brindar una protección integral y concomitantemente, propender por la garantía efectiva de los derechos de este grupo poblacional, especialmente el derecho al trabajo, el cual es uno de los principios fundamentales del Estado Social de Derecho, puesto que, a través de este se fortalece a las personas, a sus familias y a la comunidad en general, mediante el progreso social y económico, lo que deja en evidencia

que, este no se reduce exclusivamente a generar un ingreso, sino que tiene una trascendencia mayor, máxime cuando se traten de sujetos de especial protección constitucional.

1.3. Derecho al trabajo de las personas en situación de minusvalía

Colombia, como Estado Social de Derecho, ha reconocido el trabajo como uno de los principios fundamentales alrededor de los cuales gira este modelo de Estado, prueba de esto es que, en el artículo 1 de la Constitución Política, se señala expresamente “que el país se encuentra fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran” (Const., 1991, Art. 1), en consecuencia, debe ser protegido y garantizado a todas las personas.

Concomitante a lo anterior, el artículo 25 del texto constitucional establece que, “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Const., 1991, Art. 25). Desde esta óptica, se puede observar que, el trabajo tiene una doble connotación, dado que, en primer lugar, se establece como un derecho que permite la realización de otros derechos, toda vez que, este tiene conexidad con la dignidad humana y el mínimo vital. Por otro lado, el trabajo se concibe como una obligación social, la cual “se traduce en un mecanismo de incorporación de la persona a la colectividad como sujeto que se dignifica a través del aporte que hace al desarrollo de una comunidad, así como en un deber que tiene todo trabajador de contribuir solidariamente a la construcción de una sociedad más participativa” (Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. Sentencia T- 575, M.P. Alejandro Linares Cantillo; 13 de septiembre del 2017).

Con relación al derecho al trabajo en las personas en situación de minusvalía, la Constitución Política de 1991 se torna garantista, en el sentido que, desde el artículo 13 de este precepto normativo se advierte que el Estado protegerá especialmente a los grupos que a lo largo de la historia han sido discriminados. De igual manera, en el artículo 54 del texto constitucional, se señala que, “el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (Const., 1991, Art. 54).

Corolario de lo anterior, es claro que el derecho al trabajo en las personas en situación de minusvalía reviste importancia, en el entendido que permite la realización plena del ser humano,

en consecuencia, el Estado debe propender porque este derecho sea garantizado de manera integral a este grupo poblacional, para esto, debe buscar que estas personas sean insertadas en empleos formales, en condiciones justas y acordes con el grado de minusvalía que presentan, para de esta manera, lograr una igualdad material.

Por otro lado, es trascendental advertir que, Colombia con el fin de lograr la materialización del derecho al trabajo en personas que presentan alguna minusvalía física, sensorial e intelectual ha expedido normatividad encaminada a proteger este principio y derecho fundamental del Estado Social de Derecho, siempre enmarcado en los principios de dignidad humana, respeto, autonomía individual, independencia, igualdad, inclusión, entre otros.

Como consecuencia de lo enunciado con antelación, es relevante señalar que en el artículo 1 del Decreto 2177 de 1989, se establece que “el Estado garantizará la igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas inválidas física, mental o sensorialmente, conforme al Convenio número 159 suscrito con la organización Internacional del Trabajo y las disposiciones vigentes sobre la materia” (Decreto 2177, 1989, Art. 1), de igual manera, establece que, las limitaciones que pueda presentar una persona, no pueden ser impedimento para insertarse en un empleo del sector público o privado, a menos de que la limitación sea incompatible con el cargo para el cual sea contratado.

Así mismo, el capítulo IV de la Ley 361 de 1997 se refiere a la integración laboral, en este señala que, dentro de la política nacional de empleo, se “deberán adoptar las medidas que sean necesarias para la creación de fuentes de trabajo para las personas en situación de minusvalía”. A su vez, en esta ley, se establecen una serie de garantías que se les otorgará a los empleadores que contraten a personas en situación de minusvalía, esto con el fin de incentivar la vinculación laboral de estas personas. De igual modo, en el artículo 26 de este precepto normativo, se aduce que en ningún caso la minusvalía, podrá ser un obstáculo para la vinculación laboral, a menos que se demuestre que la condición que presenta la persona es incompatible e insuperable en el cargo que va a ostentar.

En la misma línea, el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, consagra que, las personas en situación de minusvalía tienen derecho a ganarse la vida a través de un trabajo libremente elegido, siempre y cuando este se encuentre enmarcado en condiciones justas, favorables, seguras y saludables. De igual manera, en este precepto normativo, se prohíbe la discriminación por motivos

de minusvalía en todo lo concerniente al empleo, dado que, lo que busca es que esta condición humana no interfiera en los procesos de selección y contratación laboral.

Finalmente, el artículo 13 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 señala que, todas las personas en situación de minusvalía tienen derecho a tener un empleo en condiciones de igualdad y equidad, para esto, advierte que es deber del Estado implementar estrategias de promoción enfocadas a incentivar la contratación de este grupo poblacional.

Como se puede evidenciar, en el marco nacional se han adelantado gestiones para garantizar el goce efectivo de los derechos fundamentales de las personas en situación de minusvalía, máxime el derecho al trabajo, el cual ha sido catalogado como un derecho internacionalmente reconocido, esto teniendo en cuenta que, se encuentra consagrado en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. Es menester indicar que, el derecho al trabajo al ser un derecho humano es universal, indivisible, interdependiente y se relaciona directamente con los demás derechos.

Se hace necesario en este punto de la investigación, analizar de qué manera la normatividad de otros países, integran dentro de su sistema jurídico los derechos de las personas en situación de minusvalía; en primer lugar se estudia Puerto Rico, que desde la literalidad de su constitución política referencia que “la dignidad del ser humano es inviolable, y que todos los seres humanos son iguales ante la ley”, referencia además que es un “Estado libre asociado”, puesto que pertenece a los Estados Unidos de América, en ningún momento hace referencia de qué tipo de estado es, pero si, desde el preámbulo invoca “el goce de todos los derechos humanos”, como un deber del estado, lo cual permite inferir de manera implícita que apunta a un sentido social, encontrando así similitud con el estado Colombiano. En el año 2004 se promulga la ley Nro. 238 “Ley de la carta de los derechos de las personas con impedimento” que tiene como principal fin, garantizar el derecho de igualdad entre todos los puertorriqueños, promulgando políticas públicas de inclusión; donde parten de la necesidad de una educación integral, que logre inducir a estas personas en un mundo laboral productivo, pero dejando por sentado que dicho no es posible si el Estado no genera estrategias de inclusión, como subsidios o dadas gubernamentales para aquellas empresas que incluyan en sus nóminas personas en situación de impedimento, como lo nombra esta norma.

En el caso de los Estados Unidos Mexicanos es una situación más particular, ya que en su carta magna, no especifica qué tipo de estado es, no cuenta con un preámbulo, que generalmente enmarca o da visos del tipo de estado, pero desde su lectura puede inferirse que apunta a una forma

de Estado Social de derecho, puesto que en su primer artículo expresa que todos los ciudadanos mexicanos gozan de todos los derechos humanos reconocidos por el estado, en su constitución, en las demás normas y en los tratados internacionales y que, es este el que debe garantizar el goce y disfrute de ellos, imponiendo un deber de control al Estado. En el año 2011 se expide la “Ley general para la inclusión de las personas con minusvalía” que tiene como principal fin resaltar el deber del Estado para asegurar, promover y proteger el goce de los derechos humanos, a las personas con minusvalía teniendo como fundamento la igualdad y el respeto, dicha norma en el título segundo, capítulo segundo, expresa la forma en que se concibe el derecho al trabajo, políticas públicas por parte del estado que incentive la contratación de personas en este tipo de situación, prohibir la discriminación en procesos de contratación, incentivos a las empresas que contraten personas de este grupo poblacional, y desde las perspectiva humana, una de las garantías más especiales dentro de esta normatividad, es aquella en la que impone el deber de capacitar a todas las personas que deban ejecutar una labor donde implique directamente la intervención de una persona en situación de minusvalía, denotando así la necesidad de sensibilización de todo el sistema.

Es menester anotar que el análisis de las normatividades expuestas anteriormente arroja como resultado las similitudes entre estos tres países, lo principal el fundamento en los derechos humanos, que muestra un estado más garantista; el derecho a la igualdad como pilar fundamental de todos los preceptos que incluyen el grupo poblacional de las personas en situación de minusvalía, y la manera en que se propende porque cada día las garantías para este sector sean mayores. Además de evidenciar que el respeto y efectividad de las políticas de inclusión son deber principal de cada Estado, por ende, todos los planes de desarrollo deben apuntar a la generación de políticas públicas de incorporación.

Por otra parte, con el fin de ilustrar en mayor medida la protección que se les brida a este grupo que históricamente ha sido discriminado, a continuación, se analizarán los instrumentos internacionales que ha ratificado Colombia, con el objetivo de extender las garantías en materia laboral de las personas en situación de minusvalía, teniendo en cuenta que, como se mencionó precedentemente, estas personas son sujetos de especial protección constitucional.

1.4. Instrumentos internacionales en materia de protección al trabajo en personas en situación de minusvalía

El derecho al trabajo reviste importancia, en el entendido que, a través de este se materializan otros derechos, tales como, la igualdad, la autodeterminación y el mínimo vital, así mismo, este derecho es trascendental, toda vez que tiene por base el reconocimiento de la dignidad humana, la cual es intrínseca al ser humano.

Como consecuencia de lo anterior, el Estado colombiano, con el fin de garantizar y proteger el derecho al trabajo de las personas en situación de minusvalía, además de expedir normatividad nacional sobre el tema, ha incorporado a través del bloque de constitucionalidad, instrumentos internacionales encaminados a proteger e interpretar derechos fundamentales.

Es menester indicar que, el bloque de constitucionalidad, de conformidad con lo establecido por la Corte Constitucional en la Sentencia C-067 de 2003, está compuesto:

Por normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución (Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C- 067, M.P. Gerardo Monroy Cabra; 4 de febrero de 2003).

Así mismo, este Tribunal ha señalado que el bloque de constitucionalidad puede ser entendido desde dos sentidos:

El primero: *stricto sensu*, conformado por aquellos principios y normas que han sido normativamente integrados a la Constitución por diversas vías y por mandato expreso de la Carta, por lo que entonces tienen rango constitucional, como los tratados de derecho humanitario. De otro lado, la noción *latu sensu* del bloque de constitucionalidad se refiere a aquellas disposiciones que "tienen un rango normativo superior a las leyes ordinarias", aunque a veces no tengan rango constitucional, como las leyes estatutarias y orgánicas, pero que sirven como referente necesario para la creación legal y para el control constitucional (Corte Constitucional. Sentencia C-582, M.P. Alejandro Martínez Caballero; 11 de agosto del 1999).

Es así como, la legislación colombiana permite la incorporación del derecho internacional a partir de los artículos 93, 94, 101 y 214 de la Constitución Política de 1991 y se entiende que estos, ostentan jerarquía constitucional. Por su parte, en el artículo 53 de la Carta Magna, se advierte que, los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación

interna, dejando en evidencia, la protección que se le otorga a este derecho humano internacionalmente reconocido.

Como resultado de lo anterior, las normas que integran el bloque de constitucionalidad son fuentes de derecho, en consecuencia, los jueces y la sociedad en general, deben respetar lo preceptuado en ellas, máxime si se trata de convenios en los cuales se reconocen derechos humanos y se encuentran dirigidos a proteger sujetos de especial protección, como es el caso de las personas en situación de minusvalía. Es primordial resaltar que, los instrumentos internacionales que tienen como objetivo proteger y garantizar el derecho al trabajo de las personas que presentan alguna minusvalía física, mental o sensorial, buscan materializar el derecho a la igualdad a partir de lineamientos, tales como, igualdad en la formación relacionada con el empleo, salario en las mismas condiciones y oportunidades de empleo para todos.

Es por lo precedente que, el presente apartado, tiene como finalidad ilustrar la protección que se brinda a las personas en situación de minusvalía con relación al derecho al trabajo, a partir de instrumentos internacionales, teniendo como fundamento que estas personas son sujetos de especial protección constitucional y que, en consecuencia, el Estado y la sociedad en general, se encuentran en el deber de garantizar y protegerlos en este concepto.

En primer lugar, se hace necesario traer a colación, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, dado que, en esta, se catalogó el derecho al trabajo como un derecho humano internacionalmente reconocido, lo anterior teniendo como fundamento el artículo 23 de esta Declaración, la cual establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, p. 4).

Así las cosas, se logra observar, como desde el año 1948, el trabajo se ha configurado como uno de los pilares para instaurar un futuro justo y digno, el cual, debe ser garantizado y protegido a toda la población sin discriminación alguna. Es importante recalcar que, si bien en este artículo no se habla categóricamente de las personas en condición de minusvalía, en la introducción de esta Declaración, se señala que, los derechos económicos, sociales, políticos, culturales y cívicos que se reconocen en el texto, además de ser inalienables de las personas, deben ser garantizados en todo momento, en todo lugar y a todas las personas, sin distinción de su color, raza, etnia, minusvalía, sexo, etcétera.

Años más tarde, la Organización Internacional del Trabajo -OIT- a través del Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, reconoció el derecho de las personas en situación de minusvalía de acceder a un empleo justo y en condiciones dignas.

Para desarrollar esto señaló que, es deber de los Estados promover una política nacional que tenga como eje la igualdad de oportunidades para las personas en situación de minusvalía, para de esta manera, eliminar las barreras existentes con relación a este tema. Así mismo, en el Convenio se establece que es deber de los Estados velar por que los empleadores y trabajadores acepten y cumplan con esta política, la cual debe estar enfocada en eliminar cualquier tipo de discriminación.

En Colombia, actualmente, se encuentra vigente la Política Pública Nacional de Minusvalía e Inclusión Social 2013-2022, la cual tiene como finalidad “asegurar el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas en situación de minusvalía”. De igual manera, esta Política Pública Nacional busca implementar un modelo equitativo que garantice entre otros, el derecho al trabajo, teniendo en cuenta que, este es un derecho fundamental.

Por otro lado, en el artículo 6 del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966, se advierte que, los Estados reconocen el derecho que tiene toda persona a trabajar, para de esta manera, ganarse la vida a través de un empleo digno libremente escogido. En esa misma línea, en el artículo 7 se señala que se reconoce el derecho que tienen las personas al goce de condiciones de trabajo equitativas, tales como, una remuneración justa que le garantice al trabajador un mínimo vital, igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, descanso, vacaciones, entre otras.

Es trascendental destacar que, al igual que en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, no se hace alusión expresa a las personas en situación de minusvalía, no obstante, es claro que, este grupo poblacional se encuentra amparado por este pacto, máxime si se tiene en cuenta que, en el texto se señala que, los Estados se comprometen a garantizar los derechos que en él se encuentran consagrados, a todas las personas sin ningún tipo de discriminación.

En la misma línea, en 1983 la Organización Internacional del Trabajo OIT, adoptó el Convenio No. 159 y la Recomendación 168 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas).

El primero, se encuentra enfocado en propender porque los Estados formulen, apliquen y revisen la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas. Así mismo, advierte que, esta política debe estar encaminada en respetar y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas y trabajadores que presentan algún tipo de minusvalía, para de esta manera paulatinamente ir erradicando los obstáculos que configuren algún tipo de discriminación.

Por su parte, la Recomendación 168, señala que, las personas inválidas deben disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato, con relación al acceso y conservación de un empleo en la medida de lo posible, para esto, advierte que es necesario que se promulguen normas encaminadas a promover oportunidades de empleo para este grupo poblacional, las cuales deben estar enmarcadas en las normas generales de trabajo y salario aplicables a los trabajadores.

De igual manera, en esta recomendación se resalta la importancia de eliminar los obstáculos físicos, los relacionados con la comunicación y el acceso al libre movimiento en los lugares de trabajo, dado que, todo esto se encuentra enmarcado en el concepto de empleo en condiciones dignas.

De lo anterior, puede evidenciarse, como la OIT busca que, a través de la cooperación de los Estados, se trabaje por eliminar los obstáculos que imposibilitan la inclusión económica y social de este grupo poblacional, para de esta manera, trabajar en la eliminación de la pobreza y concomitantemente en el enriquecimiento de la garantía de los derechos.

Asimismo, en la Observación General No. 5 al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1994, se establece que, “los Estados deben promover la inclusión laboral de las personas en condición de minusvalía en ambientes justos y dignos” (s. p.), dado que, en la mayoría de los países la minusvalía ha sido un impedimento para que las personas puedan acceder a un empleo, dejando como consecuencia una tasa de desempleo mayor para este grupo poblacional.

En esta Observación, se advierte que, si bien se han elaborado instrumentos con relación a los derechos laborales de las personas en condición de minusvalía, se hace necesario que los Estados trabajen para la realización efectiva de estos, para esto, es fundamental que se adopten normas y políticas enfocadas en eliminar todos los obstáculos que impidan la integración laboral de estas personas, puesto que, mientras los lugares de trabajo no estén debidamente adecuados, los empleadores se podrán justificar en esto.

Finalmente, se encuentra la Convención sobre los derechos de las personas con minusvalía del año 2006, en esta se advierte que, los “Estados deben reconocer y garantizar en igualdad de condiciones, el derecho al trabajo de las personas en situación de minusvalía, dado que, a través de este, las personas tienen la oportunidad de ganarse la vida”. Es así como nuevamente, se logra evidenciar como un instrumento internacional, resalta la importancia de garantizarle a las personas en condición de minusvalía, un empleo en condiciones justas y favorables, así como la protección contra el acoso y a la reparación en caso de agravios.

Con todo lo anterior, se puede concluir que, los instrumentos internacionales que se encuentran integrados al bloque de constitucionalidad con relación al derecho al trabajo de las personas que ostentan algunos de los tipos de minusvalía anteriormente enunciados, tienen como fundamento el reconocimiento de la dignidad humana y los derechos inalienables de toda persona, en ese mismo sentido, resalta la protección que se le debe brindar a este grupo poblacional respecto al acoso o discriminación que pueden experimentar en este ámbito, resaltando que, en todo caso estos escenarios constituyen una violación de la dignidad, por lo tanto, el Estado debe propender por establecer garantías enfocadas a prevenir y sancionar cualquier conducta de mobbing que pueda transgredir derechos inalienables al ser humano, como la dignidad, honra, intimidad, libertad, igualdad, entre otros.

Por otro lado, con el fin de dar a conocer de manera amplia las garantías que tiene este grupo poblacional con relación al derecho al trabajo, a continuación, se analizará alguna jurisprudencia constitucional encaminada a proteger este derecho fundamental, esto teniendo en cuenta que la Corte Constitucional a través de la jurisprudencia busca salvaguardar la Constitución y de esta manera proteger los derechos fundamentales de la comunidad.

1.5. Jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a la protección del derecho al trabajo de las personas en situación de minusvalía

Al igual que el bloque de constitucionalidad, la jurisprudencia ha cobrado relevancia en el Estado Social de Derecho, en el entendido que ya se constituye como una fuente formal, puesto que, como se señaló con anterioridad, en este modelo de Estado, el juez ya no se encarga de aplicar mecánicamente la ley, sino que la función que este tiene de administrar justicia, la desarrolla en el

marco de 3 lineamientos, estos son, la aplicación de la norma jurídica, la interpretación relacionada a su alcance y la finalidad, la integración del orden jurídico en caso de un vacío legal.

Es preciso destacar que, a partir de la Constitución de 1991, Colombia adoptó un sistema de precedentes fuerte, en el cual, el papel del juez es esencial, puesto que: “Los derechos son aquellos que los jueces dicen a través de las sentencias de tutela” (Corte constitucional. Sala de casación laboral. Sentencia T-406, M.P. Ciro Angarita Varón; 5 de junio de 1992). Es trascendental advertir que, si bien los jueces no pueden cambiar la ley, al realizar un proceso interpretativo dan origen a grandes concepciones jurídicas que, en diversos casos han llegado a ser legislados, esto debido a su relevancia en la sociedad.

Así las cosas, teniendo en cuenta que actualmente la jurisprudencia se considera una fuente creadora de derecho, en el presente trabajo investigativo, es trascendental indagar sobre los pronunciamientos que ha proferido la Corte Constitucional con relación a la protección del derecho al trabajo de las personas en situación de minusvalía, ya que, estos son efectuados no solo con el fin de proteger la Constitución, sino que concomitantemente, a través de estos se garantiza la dignidad humana de este grupo poblacional.

Para iniciar, la Corte Constitucional en la Sentencia C-072 de 2003 destaca el cambio que se generó a partir de la Constitución de 1991 con relación a las personas en situación de minusvalía, dado que, a través de esta se elevó el carácter constitucional del deber del Estado de brindar una protección especial a estas personas, en lo concerniente a la prevención, rehabilitación e integración social en todos los ámbitos.

En lo referente al derecho al trabajo, la Corte es enfática en destacar que la obligación de ubicar a las personas en situación de minusvalía en un empleo digno y acorde a sus condiciones de salud tiene carácter constitucional, esto teniendo en cuenta que, se encuentra estipulado en el artículo 54 de la Carta Magna y está relacionado directamente al amparo de sujetos de especial protección. En ese orden de ideas, se advierte que la garantía del acceso a un empleo en condiciones dignas no se encuentra enmarcado exclusivamente en un aspecto económico, sino que, garantizar el derecho al trabajo a este grupo poblacional tiene una connotación constitucional, dado que, se fundamenta en la dignidad humana, la cual es uno de los pilares fundantes del Estado Social de Derecho. Así mismo, la Corte advierte que, a través de la garantía de este derecho, se eliminan barreras arraigadas a la sociedad, las cuales van en contravía de la Constitución.

En ese mismo orden de ideas, resalta la Corte que, el derecho al trabajo cuenta con unos principios mínimos fundamentales para la sociedad en general, tales como, igualdad de oportunidades, remuneración mínima, primacía de la realidad sobre la forma, entre otros de los consagrados (artículo 53 de la Constitución), no obstante, cuando el trabajador es una persona en situación de minusvalía, goza de una garantía especial de estabilidad en el empleo, en consecuencia, mientras no exista una justa causa y la autorización del Ministerio de Trabajo, no se puede dar por terminado el contrato laboral, lo anterior, fundamentado en el desarrollo y visibilización de la discriminación que ha sufrido este grupo poblacional.

Relacionado con lo anterior, la Corte Constitucional en la Sentencia T-684A de 2011 destaca la obligación que tiene el Estado de adelantar acciones encaminadas a eliminar las barreras discriminatorias que se puedan presentar con relación a los grupos que a lo largo de la historia han sido marginados, como es el caso de las personas con algún tipo de minusvalía, guardando estrecha relación con el objetivo de garantizar el derecho a la igualdad, consagrado en el artículo 13 del mandato constitucional.

En esta sentencia, se resalta la importancia del bloque de constitucionalidad, dado que, a través de este y de la Constitución de 1991 se ha buscado eliminar cualquier acto discriminatorio que se pueda ejercer contra las personas con minusvalía y, concomitantemente, se han establecido directrices para que el Estado adopte medidas eficaces que tengan como finalidad la inclusión de este grupo poblacional en el mercado laboral, ya que, el derecho al trabajo garantiza en mayor medida el cumplimiento de otros derechos, como la dignidad, la igualdad entre otros

En esa misma línea, en la Sentencia T-770 de 2012, la Corte establece que, para lograr la igualdad material, esta es, aquella que tiene como finalidad superar las desigualdades en las que se pueden ver inmersas las personas en situación de debilidad manifiesta, es necesario que se les otorgue una especial protección constitucional a los grupos que a lo largo de la historia han sido marginados, como es el caso de las personas en situación de minusvalía.

Corolario de lo anterior, en esta sentencia, se resalta que, el derecho al trabajo es de vital importancia, dado que permite la realización del ser, en este sentido, se señala que es deber del Estado velar porque este derecho sea garantizado a toda la población en general. Así mismo, la Corte establece que, con relación a las personas en situación de minusvalía, la garantía del derecho al trabajo guarda relación con el derecho a la igualdad, por lo que es necesario que se implementen medidas que garanticen la integración plena de estas personas al mercado laboral formal. De igual

manera, en este fallo reitera que, el deber del Estado de integrar a las personas que ostentan alguna minusvalía a un empleo formal se encuentra estipulado desde el artículo 54 de la Constitución, ya que, en este se consagra que el Estado tiene el deber de garantizarle a estas personas un empleo que se ajuste a sus condiciones de salud.

Por otra parte, en la Sentencia T-601 de 2013 la Corte Constitucional establece que “la minusvalía es una construcción social y, en consecuencia, la sociedad tiene el deber de adaptarse para responder a las necesidades de estas personas”. Así mismo, señala que, en los últimos años, la minusvalía dejó de verse como una enfermedad que requiere ser superada de cualquier manera, a ser entendida como una realidad social, fundamentada en la diversidad.

Con relación al derecho al trabajo, se señala que este tiene el carácter de fundamental, por lo que, el Estado debe garantizar este derecho a toda la población en general, en condiciones dignas y justas. Respecto a las personas en situación de minusvalía, la Corte advierte que, el derecho al trabajo no incluye exclusivamente la garantía de los medios de subsistencia, sino que también busca la integración plena de este grupo en la sociedad, para esto, resalta que es necesario que se adelanten acciones a favor de las personas que se encuentran en debilidad manifiesta, para de esta manera garantizar el derecho al trabajo de una manera real, en condiciones de igualdad. En esa misma línea, se señala que, el derecho al trabajo no solo cobija la oportunidad de acceder a un empleo, sino que también implica, gozar de un entorno laboral inclusivo y accesible, por lo que se hace necesario adecuar los ambientes físicos para de esta manera brindar bienestar a este grupo poblacional.

En otro orden de ideas, la Corte Constitucional en la Sentencia T-340 de 2017 efectúa una diferenciación entre los conceptos de minusvalía e invalidez, estableciendo que, “el primero es un término que engloba las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones para la participación en la sociedad”, mientras que el segundo, está atado al reconocimiento de una prestación que se otorga a las personas que tienen una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%. En esta sentencia, la Corte resalta que ambos conceptos no se pueden equiparar, dado que obedecen a circunstancias diversas, así mismo resalta que, la pérdida de capacidad laboral no es sinónimo de invalidez, ya que, en algunas circunstancias el otorgamiento de una mesada pensional no elimina la posibilidad que tiene la persona de ejercer una actividad productiva.

Por otro lado, con relación al derecho al trabajo, se establece que este no se enmarca exclusivamente en la posibilidad de obtener un salario que permita cubrir las necesidades básicas

de la comunidad, sino que se configura como un mecanismo de inclusión social que admite a las personas desarrollar su existencia con base en la dignidad humana. Frente a las personas en situación de minusvalía se resalta que, el trabajo promueve la autonomía, autoestima y fomenta la inclusión social, a través de la eliminación de barreras de diferente naturaleza a las que se enfrentan este grupo poblacional.

En el mismo sentido, resalta que, el derecho al trabajo debe ser garantizado por el Estado de manera plena, para de esta manera, materializar el derecho a la igualdad, máxime si se tiene en cuenta que las personas con minusvalía gozan de especial protección constitucional, por ende, se deben adelantar gestiones que tengan como finalidad eliminar cualquier tipo de discriminación. Como consecuencia de lo anterior, en esta jurisprudencia se reitera la prohibición que tienen los empleadores de despedir o dar por terminado los contratos laborales debido a la minusvalía que sufra la persona, sin que medie la autorización de la Ministerio del Trabajo; con lo anterior se busca garantizar la no vulneración de los derechos de estas personas por parte de los empleadores, dado que estos son uno de los principales actores dentro de una comunidad. Así mismo, la Corte es enfática en señalar que la minusvalía no puede configurarse como una limitación para obstaculizar una vinculación laboral, lo anterior, mientras no se demuestre que la minusvalía es incompatible con el cargo.

Finalmente, en la Sentencia C-200 de 2019 se resalta la importancia del derecho al trabajo de las personas en situación de minusvalía, en el entiendo que este es uno de los pilares y principios fundantes de Colombia como Estado Social de Derecho. Es conveniente resaltar que, en este fallo se preceptúa que a partir del artículo 25 constitucional se debe realizar una búsqueda de la efectividad de las garantías constitucionales en el entorno laboral, para de esta manera garantizar una vida digna a todos los trabajadores.

En esa misma línea, con fundamento en lo anterior, se señala que, las relaciones laborales se encuentran enmarcadas en la dignidad humana, en consecuencia, el ordenamiento jurídico prohíbe la diferenciación de trato en el trabajo por razones de género, sexo, condiciones de salud, entre otros, dado que esto, “genera una discriminación laboral que transgrede el ámbito de trabajo en condiciones dignas” de conformidad con la Ley 1010 de 2006.

Por otra parte, en esta jurisprudencia se puntualiza que, una de las “principales metas de Colombia en los últimos años es la de establecer condiciones de igualdad en el acceso de oportunidades de las personas en situación de minusvalía en el ámbito laboral, dado que mediante

esto se elimina cualquier forma de discriminación y se contrarrestan los efectos negativos generados por su condición con relación a la participación activa en la sociedad”, en ese orden de ideas, tal y como lo resalta la Corte en esta sentencia:

El Estado y los particulares tienen la obligación de facilitar las condiciones necesarias para que las personas que padezcan afecciones de salud puedan ejercer su trabajo en condiciones dignas. Esto significa que, en aras de materializar los derechos a la igualdad y a la dignidad humana, el Estado y los empleadores deben crear estrategias que incorporen a estos trabajadores en la sociedad y les posibiliten el desarrollo de sus opciones y estilos de vida. Asimismo, deben evitar cualquier acto de discriminación que se pueda presentar en contra de esta población, con el fin de amparar su derecho a la igualdad material y reconocerlos como sujetos de especial protección constitucional (Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-200, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; 15 de mayo del 2019).

En conclusión, puede observarse como la Corte Constitucional es enfática en reiterar el deber que tiene el Estado y la sociedad en general de garantizar el derecho al trabajo de las personas con minusvalía, esto no sólo teniendo en cuenta el factor económico, sino también que, a través de este se materializan otros derechos y principios del Estado Social de Derecho, como es el caso de la dignidad humana y la igualdad.

De igual manera se concluye que, en el entorno laboral, la minusvalía no se puede convertir en un foco de discriminación, dado que, como se verá más adelante, esto se encuentra enmarcado en una de las conductas de mobbing consagradas en la Ley 1010 de 2006.

En último lugar se deja en evidencia, la protección que se les brinda a estas personas con relación a la estabilidad laboral, la cual está encaminada a garantizar que los trabajadores que presentan algún tipo de minusvalía no sean despedidos con fundamento en esta, dado que esto generaría una evidente vulneración de los demás derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

1.6. Estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de minusvalía

Tal y como se mencionó con antelación, en el ámbito laboral, las personas en situación de minusvalía se encuentran amparadas por la figura de la estabilidad laboral reforzada, ésta, tiene como objetivo garantizar que las personas que se encuentren en una situación específica o que ostenten una condición especial, permanezcan en el empleo y puedan de esta manera, desarrollar

la totalidad de sus derechos. Es pertinente indicar que, en principio se entiende que la estabilidad laboral cobija a todos los trabajadores para no ser despedidos sin justa causa, salvo el pago de las indemnizaciones establecidas en la norma laboral y en casos particulares el reintegro a su función, no obstante, es importante señalar que, la figura de estabilidad laboral desarrollada en la jurisprudencia nacional, va encaminada a la protección de los trabajadores que pueden verse más vulnerables en la relación laboral, estos son, las mujeres en estado de gestación, las madres y padres cabeza de hogar, los trabajadores en situación de debilidad manifiesta, las personas con minusvalía y los trabajadores que cuenten con fuero sindical.

Es significativo advertir que, las personas en situación de minusvalía se consideran como uno de los grupos más discriminados laboralmente, dado que se cree que no podrán desarrollar las tareas asignadas de manera eficiente, prueba de esto es que para el año 2019, más del 80% de la población con minusvalía se encontraba desempleada, esto, a pesar de las medidas que se han tomado en los últimos años para mitigar el desempleo y la discriminación frente a este grupo poblacional (Instituto Nacional para Ciegos, 2019).

En este punto, es importante señalar que, la Corte Constitucional en su jurisprudencia, ha desarrollado el concepto de estabilidad laboral reforzada, con el fin de asegurar la productividad económica y el desarrollo personal de las personas discapacitadas, e igualmente pretende que la relación laboral no se fragmente de manera abrupta y sorpresiva en los casos en que los trabajadores se encuentren en una situación en la cual deben ser protegidos en mayor medida por el Estado y la sociedad en general; así las cosas, se entiende por estabilidad laboral reforzada “la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido” (Corte Constitucional. Sentencia C-470, M.P. Alejandro Martínez Caballero; 5 de septiembre de 1997).

Con relación a las personas en situación de minusvalía, la Corte ha buscado protegerlos de un despido unilateral fundamentado en su situación física, mental o sensorial, toda vez que, esto constituye un trato discriminatorio violatorio de la Constitución Política y de los tratados y convenios internacionales. En efecto de lo anterior, en la normatividad colombiana, se han establecido una serie de directrices que se deben cumplir cuando el empleador quiera dar por terminado el contrato laboral de una de estas personas, tales como, que se demuestre que la terminación del vínculo laboral no se encuentra justificada en la minusvalía que ostenta

el trabajador, salvo que demuestre la incompatibilidad del trabajo a realizar con la minusvalía, y, que medie la autorización del Ministerio del Trabajo. En el caso de que no se cumplan con los parámetros señalados precedentemente, el trabajador que se encuentre en debilidad manifiesta podrá, a través de la acción de tutela, solicitar la protección de sus derechos fundamentales y, en consecuencia, si el juez constitucional lo considera pertinente, deberá ser reintegrado al cargo que venía desempeñando.

Es menester señalar que, esta protección especial que se le brinda a las personas en situación de minusvalía se da como consecuencia de la discriminación histórica de la que han sido objeto, en consecuencia, se busca que, a través de esta figura, puedan lograr su integración social, y, concomitantemente, puedan desarrollar una actividad laboral que les garantice la efectividad de otros derechos constitucionalmente protegidos.

Finalmente, cabe resaltar que, en los últimos años se han generado cambios positivos y significativos en materia laboral para las personas en situación de minusvalía, prueba de ello es la estabilidad laboral que los protege de un despido injusto y arbitrario, además de las garantías que, se evidencian en cada nueva norma, ley, decreto entre otros que se expiden, en atención a la situación social, cultural, económica que esté enfrentando el país; una muestra de ello es la ley 1221 del 2008 que regula el Teletrabajo como una forma de generar empleo, específicamente en su artículo tercero (3), párrafo primero (1) que habla de la necesidad de crear una política pública donde se incentive a las personas en situación de minusvalía a vincularse al mundo laboral por medio de esta forma de trabajo; cabe mencionar que dentro de esta normatividad las personas en situación de minusvalía se encuentran reconocidas como grupo poblacional vulnerable, lo que lleva a que el enfoque especial y diferenciado de la norma apunte directamente a este sector.

“Párrafo 1°. Teletrabajo para población vulnerable. El Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de trabajo), dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de minusvalía, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida)” (Ley 1221, 2008, Art. 3).

En estas mismas condiciones se encuentra la Ley 2121 del 2021, por medio de la cual se implementa el trabajo remoto, esta desde su artículo segundo, deja muy en claro cuáles son los sujetos a los que va dirigida, personas naturales o jurídicas que se radiquen en el territorio nacional,

además de reforzar en su artículo 23 que la misma respeta e incentiva la contratación de personas en situación de minusvalía, planteando dicha situación como un deber para los empleadores que pretendan implementar esta forma de trabajo, refiriéndose a ella como una vinculación Especial, pues enmarca unos grupos poblacionales que históricamente han sido sujetos de una protección mayor. Lo particular de esta normatividad se encuentra en el artículo décimo tercero (13), puesto que hace una mención específica y especial de la ley objeto de la presente investigación, en cuanto a que toda relación laboral que se suscite en el marco de esta forma de trabajo debe estar en plena observancia del respeto de todos los derechos, a riesgo de incurrir en una sanción por mobbing, maltrato entre otros:

“Aplicación de normas para prevenir corregir y sancionar el mobbing. Las normas definidas en la Ley 1010 de 2006 y las demás normas que la adicionen, o modifiquen o complementen, relacionadas para prevenir, corregir y sancionar el mobbing, serán aplicables a los empleadores y trabajadores que implementen el trabajo remoto” (Ley 2121, 2021, Art. 13).

Si bien estas leyes y otras que no se traen a colación demuestran un gran avance en cuanto a garantías, se tiene la labor de continuar trabajando en pro de los derechos de estas personas, para que, de esta manera se dé un efectivo desarrollo del Estado Social de Derecho.

Como se pudo observar en este capítulo, el derecho al trabajo se configura como uno de los pilares fundamentales en un Estado Social de Derecho, máxime si se trata de sujetos de especial protección constitucional. En la misma línea se pudo evidenciar que, para que se dé un efectivo desarrollo del derecho al trabajo en las personas en situación de minusvalía, se hace necesario eliminar las barreras existentes que impiden la materialización de este derecho en condiciones dignas, atendiendo a lo preceptuado en la Constitución y en el bloque de constitucionalidad, dado que, de ejercerse un acto diferenciador y discriminatorio en contra de estas personas, se estaría configurando una modalidad de mobbing, contemplado en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

Capítulo II: Protección frente al mobbing en personas en situación de minusvalía como medio para la garantía de los derechos al trabajo en condiciones dignas y la no discriminación en Colombia

Como se observó con antelación, la dignidad humana se concibe como uno de los pilares fundamentales en un Estado Social de Derecho, ésta, de conformidad con lo mencionado por la

Corte Constitucional en su jurisprudencia, tiene tres (3) lineamientos claros que son objeto de protección, estos son, vivir como se quiera, vivir bien y vivir sin humillaciones (Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión. Sentencia T-881, M.P. Eduardo Montealegre Lynett; 17 de octubre del 2002).

Es importante resaltar que, la dignidad humana como derecho fundamental autónomo y principio constitucional debe ser protegido en todas las esferas de la sociedad, es por esto que, las relaciones laborales deben estar enmarcadas en el respeto e igualdad, máxime en los casos en los que uno de los extremos laborales es una persona en situación de minusvalía, dado que, por su condición y percepción normativa, son sujetos de especial protección constitucional.

Derivado de lo precedente, es fundamental señalar que del contrato laboral emanan algunos derechos y deberes que deben ser cumplidos y garantizados por ambos extremos laborales - empleadores y trabajadores- para que, de esta manera se dé una efectiva ejecución del contrato, enmarcado en el respeto de la dignidad y moralidad de las partes. En este punto, es trascendental advertir que, si bien el empleador se encuentra facultado para asignar funciones y dar órdenes a sus subordinados, éstas tienen como límite la garantía de los derechos de los trabajadores, dado que, de no ser así, se estaría constituyendo un incumplimiento de sus obligaciones que podrían configurarse en una modalidad de mobbing. En ese mismo orden de ideas, es claro que el trato que se predica con antelación no es solo entre superior a inferior jerárquico, sino que este se extiende a los compañeros de trabajo de igual o diferente nivel, dado que lo que se busca es una armonía en el entorno laboral en general.

Por otra parte, a pesar de que en Colombia siempre se ha buscado lograr una justicia en las relaciones laborales, respetando entre otros el derecho a la igualdad, desde la década de los ochenta³, se evidenció que dentro de las relaciones laborales se presentaban escenarios que iban en contravía de algunos derechos, tales como el trabajo en condiciones dignas y justas, la intimidad de las personas, la armonía entre compañeros y la igualdad, es por esto que, para mitigar estas acciones que generaban humillaciones y/o tratos crueles, el legislador expidió normatividad encaminada directamente a proteger a los trabajadores de conductas que pudieran transgredir su dignidad humana, dado que esto va en contravía de un Estado Social de Derecho.

³ Los primeros estudios psicológicos sobre el tema de mobbing o *mobbing* datan de la década de los ochenta, siendo Leymann uno de los precursores en la materia.

Como consecuencia de esto, con el fin de evitar que la violencia, entendida como el uso de la fuerza para conseguir un fin específico, se convirtiera en un elemento de las relaciones laborales, el 23 de enero del 2006, el legislador colombiano expidió la Ley 1010, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el mobbing y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Es conveniente indicar que esta ley fue la primera manifestación del legislador frente al tema de mobbing, siendo Colombia uno de los primeros países en legislar el tema, contribuyendo de esta manera a la visibilización de una problemática social que transgrede los derechos fundamentales de quienes son víctimas de este.

Así las cosas, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, se entiende por mobbing:

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 (Ley 1010, 2006, Art. 2).

De la definición anterior, se logra evidenciar que en el mobbing se encuentran claramente definidos los sujetos que se ven inmersos en estas acciones, los cuales son el acosado y el acosador y, en algunos casos, la empresa cuando teniendo conocimiento de los hechos no toma las acciones necesarias para detenerlo, se convierte también en una parte. Así mismo, se observa que, el mobbing no solo lesiona la dignidad humana de quien es víctima de estos tratos, sino que también vulnera otros derechos que tienen el carácter de fundamental, tales como la igualdad, la intimidad personal, la honra y la salud, este último si se tiene en cuenta que, según Leymann, quien fue uno de los precursores en la materia, quienes son víctimas de este tipo de acoso, pueden sufrir dolores, trastornos de sueño, crisis nerviosas, entre otros (Corte Constitucional, 2012).

En la misma línea, Leymann destacó que, el *acoso laboral*, como también es conocido el mobbing:

No se desarrolla entre iguales, sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad, bien ya sea jerárquica o, de hecho, respecto del agresor. O, en otras palabras, se suele describir la relación entre el agredido y el agresor como “asimétrica”. Por lo tanto, son tres los principales rasgos que diferencian el mobbing o acoso moral de cualquier otro tipo de conflicto interpersonal en el medio laboral: la duración, la repetición y la relación asimétrica o desigual entre las dos partes del conflicto (Jiménez, 2006, p. 20).

Es importante traer a colación que actualmente, el mobbing se encuentra configurado por algunos elementos clave que permiten en mayor medida su identificación, estos son, asimetría de las partes, intención de dañar, causación de un daño y agresión compleja, continua y sistemática (Corte Constitucional. Sala Cuarta de Revisión. Sentencia T-472, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo; 19 de junio del 2017).

En primer lugar, se entiende que hay asimetría de las partes, dado que, en la mayoría de los casos, la persona hostigadora cuenta con una superioridad jerárquica que se convertirá en un impedimento para que la víctima tenga la confianza y tranquilidad de desplegar las respectivas acciones, lo que faculta en múltiples casos a que el agresor despliegue las actuaciones de manera reiterada. En segundo lugar, en el mobbing se tiene la intención de dañar, es decir, el acosador es consciente de que quiere causar perjuicios a la víctima. Seguidamente se encuentra la acusación de un daño, ya sea en el entorno laboral o personal del trabajador. Finalmente se encuentra la agresión compleja, continua y sistémica, la cual se entiende como la sucesión de actos encaminados a obtener un fin específico, ya sea la de infundir miedo, intimidación, terror, un perjuicio laboral o inducir a que la víctima renuncie al empleo.

Como consecuencia de lo anterior, y con el objetivo de desarrollar ampliamente el concepto de mobbing, el legislador en el artículo 2 de la Ley en mención, estableció la manera a través de la cual puede materializarse el acoso, para esto, determinó seis (6) modalidades de mobbing, las cuales se enunciarán a continuación.

En primer lugar, se encuentra el maltrato laboral, este se entiende 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 (Ley 1010, 2006).

Es menester resaltar que, en un Estado Social de Derecho el ser humano se encuentra en el centro, es decir, las acciones que desplieguen tanto las autoridades públicas como privadas y la sociedad en general, deben encuadrarse en el reconocimiento, respeto y promoción que se le debe a todas las personas conforme a la dignidad personal, es por esto que, en ningún caso, sin excepción alguna, puede acreditarse la violencia, ya sea física, psicológica, moral o sexual.

De esta manera, es claro que, esta modalidad de mobbing atenta ineludiblemente contra el trabajo en condiciones dignas y justas, dado que no permite el desarrollo personal e integración

social de las personas en un ámbito donde se le garanticen sus derechos fundamentales. Así mismo, la Corte Constitucional ha señalado que, el derecho al buen nombre se encuentra ligado a la dignidad humana, dado que, “al referirse a la reputación, protege a la persona contra ataques que restrinjan exclusivamente la proyección de la persona en el ámbito público o colectivo” (Corte Constitucional. Sala Primera de Revisión. Sentencia T-277, M.P. María Victoria Calle Correa; 12 de mayo del 2015).

En segundo lugar, se halla la persecución laboral, este comprende “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” (Ley 1010, 2006).

Con relación a esta modalidad, es pertinente recordar que el empleador cuenta con la facultad de ejercer el *Ius variandi*, esta es la que le permite modificar las condiciones del contrato, tales como el lugar, tiempo o modo de trabajo, siempre y cuando se garanticen los derechos del trabajador y no se genere un perjuicio a este, dado que, de ejercerse cambios abruptos con relación a las condiciones laborales de una persona, se estarían generando afectaciones en la esfera de la dignidad de éste y concomitantemente se estaría constituyendo una conducta de mobbing. Así las cosas, es claro entonces que esta facultad que tiene el empleador no es absoluta, en consecuencia, esta debe ejercerse dentro de los límites de la razonabilidad y las necesidades del servicio.

En tercer lugar, está la discriminación laboral, entendiendo por esta “todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral” (Ley 1010, 2006). De lo anterior, puede inferirse que esta modalidad de mobbing transgrede el derecho fundamental a la igualdad, el cual señala que, todas las personas, sin distinción alguna gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, lo anterior sustentado en el artículo 13 constitucional. Así mismo, como se observó en el capítulo anterior, en los tratados y convenios internacionales integrados al ordenamiento jurídico colombiano a través del bloque de constitucionalidad, se indica de manera expresa que en ningún caso podrá darse un trato diferenciado a una persona fundado en prejuicios, dado que, esto afecta de manera directa la dignidad humana y vulnera el derecho al trabajo en condiciones dignas.

Seguidamente se encuentra el entorpecimiento laboral, el cual es:

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 (Ley 1010, 2006).

Con relación a esta modalidad, pueden generarse múltiples consecuencias que afecten el núcleo familiar, social y laboral del trabajador, dado que, este podría desplegar acciones con actitud de desconfianza frente a las personas que lo rodean o podría adoptar una actitud de agresividad como método de defensa frente a la situación que está padeciendo. Es claro que, lo que se busca con esta modalidad es que el trabajador de por terminado el contrato laboral unilateralmente, lo que a todas luces transgrede la razón de ser del derecho al trabajo, la cual, como se mencionó anteriormente busca la realización misma del ser.

Otra modalidad de acoso es la inequidad laboral, la cual se caracteriza por la asignación de funciones a menosprecio del trabajador. Este tipo de modalidad es ejercida en la mayoría de los casos por los superiores jerárquicos, dado que son estos quienes tienen la facultad de asignar las funciones a desarrollar por los trabajadores. Es necesario advertir que estas funciones deben estar asignadas de conformidad con los conocimientos y capacidades de cada trabajador, y en ningún caso podrá ejercerse algún tipo de discriminación o se podrá desmeritar el trabajo de la persona, toda vez que esto generaría la vulneración de algunos derechos y principios constitucionales.

Finalmente, se encuentra la desprotección laboral, la cual es “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” (Ley 1010 de 2006). Es claro que, con esta modalidad, el empleador está incumpliendo uno de los deberes más trascendentales de la relación laboral, dado que, a todos los trabajadores se le deben suministrar los elementos de protección que requiera para la ejecución de sus funciones, so pena de acarrear en un eventual accidente de trabajo o enfermedad laboral, un proceso de culpa patronal derivado de este incumplimiento.

Respecto a las personas en situación de minusvalía, es claro que éstas pueden verse afectadas por cualquiera de las modalidades enunciadas con antelación, no obstante, la discriminación y desprotección laboral son las circunstancias que más se pueden presentar, esto si se tiene en cuenta que, a pesar de los esfuerzos del Gobierno Nacional por adelantar políticas de

inclusión social y laboral de este grupo poblacional, actualmente, en el entorno laboral, sigue dándoseles un trato desigual, prueba de esto es la alta tasa de desempleo de estas personas.

Por otro lado, con relación a la desprotección laboral se tiene que, las empresas en múltiples ocasiones no se adecúan para que las personas que padecen algún tipo de minusvalía puedan desenvolverse en el entorno físico en debida forma, es pertinente resaltar que esto no hace alusión exclusivamente a las instalaciones de la empresa, sino que también guarda relación con los recursos humanos necesarios para lograr una inclusión efectiva, esto es, por ejemplo, un traductor a lenguaje de señas. Así las cosas, es claro que se tiene el deber de seguir trabajando para eliminar las barreras existentes con relación a las personas en situación de minusvalía toda, vez que cualquier trato desigual en el marco de una relación laboral, puede configurarse como una conducta de acoso, ya que, es un foco de vulneración de derechos fundamentales.

En consecuencia, de lo precedente, el legislador en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, estableció un amplio listado con las conductas que constituyen mobbing, lo anterior, con el fin de que quienes consideren que están siendo víctimas de estos tratos, cuenten con las herramientas necesarias para adelantar los respectivos procesos. Dentro de estas conductas se destaca, los comentarios humillantes, burlas sobre la apariencia física, la exigencia de laborar en horarios excesivos, entre otras acciones. A su vez, el legislador también consagró un listado de acciones que no constituyen mobbing bajo ninguna de las modalidades señaladas previamente, dado que allí consignó tratos que se enmarcan en el respeto de la persona y que son inherentes a la relación laboral.

Así mismo, en este precepto normativo se establece la ruta que deben seguir las víctimas de mobbing, destacando que, es deber de las empresas señalar dentro del reglamento de trabajo el procedimiento interno, confidencial y conciliatorio que se debe seguir para superar la situación. De igual manera, se advierte que:

quien considere que está siendo víctima de mobbing se encuentra facultado para acudir ante el Inspector de Trabajo del lugar donde ocurrieron los hechos, los Inspectores Municipales de Policía, los Personeros Municipales o la Defensoría del Pueblo, esto, con el fin de informarles sobre la ocurrencia de la situación y que sean ellos quienes brinden la respectiva orientación al trabajador del procedimiento a seguir y, concomitantemente informen al empleador de la ocurrencia de los hechos, para que, dentro de la empresa inicie el trámite respectivo encaminado a dar por terminado el mobbing (Corte Constitucional. Sala Octava de Revisión. Sentencia T-572, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; 26 de agosto del 2009).

En esta misma línea de sentido, y parafraseando la ley 2094 del 2021, se establece que, cuando las víctimas sean trabajadores particulares, serán competentes, los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, mientras que, cuando se trate de un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley (Ley 2094 del 2021)

De todo lo anterior, puede observarse como el legislador colombiano dio un concepto amplio de lo que es mobbing, contemplando que este puede darse de manera vertical u horizontal, es decir, de superior a inferior jerárquico o entre compañeros de igual o similar nivel, esto es relevante, en el entendido que el Congreso de la República buscó proteger en mayor medida el entorno de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que, con esta definición se pretende que toda la relación laboral se encuentre enmarcada en el respeto de la dignidad humana.

De igual modo, para proteger el derecho al trabajo de las personas que presentan peticiones, quejas o denuncias de mobbing y a quienes sirven de testigos en los respectivos procesos, el legislador estableció unas garantías contra actitudes retaliatoria por parte de los superiores jerárquicos o en general de cualquier persona en el entorno laboral. Es trascendental advertir que, a pesar de que las personas que presentan algún tipo de minusvalía son sujetos de especial protección constitucional y, en consecuencia el Estado y la sociedad en general deben velar porque sus derechos sean protegidos en mayor medida, con relación a estas garantías, el legislador no hizo una diferenciación respecto a este grupo poblacional, por ende, se entiende que todos los trabajadores sin distinción alguna, contarán con las mismas garantías, las cuales se encuentran consagradas en el artículo 11 de la Ley 1010.

Guardando congruencia con lo anterior, se entiende que, la garantía más importante es que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral de la persona en situación de minusvalía o de cualquier trabajador que haya presentado la respectiva queja, ni de las personas que sirvieron como testigos en el proceso, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando, las autoridades competentes hayan verificado la ocurrencia de los hechos.

En este punto es importante traer a colación que, el material probatorio es de vital importancia en este tipo de procesos, máxime si se tiene en cuenta que, en la mayoría de los casos, las conductas de mobbing se presentan en privado, por eso, es trascendental que el trabajador que está siendo víctima de malos tratos, recolecte todas las evidencias de conformidad con los medios

de prueba reconocidos en el Código General de Proceso, para de esta manera demostrar que la queja no se presentó de manera infundada y, en consecuencia, se puedan acceder a la garantía señalada precedentemente.

De igual manera, la Ley establece que las personas en situación de minusvalía o cualquier trabajador que sea víctima de mobbing y los testigos, podrán gozar además de las garantías que se encuentren establecidas en las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos. Es importante que la víctima tenga presente que cualquier actitud derivada del mobbing caduca a los seis (6) meses siguientes a la ocurrencia de los hechos, por lo tanto, es importante que una vez cuente con el material probatorio que le de sustento a los fundamentos fácticos, presente la correspondiente queja de mobbing.

Por su parte, puede inferirse que las sanciones que puede acarrear el hostigador se convierten también en una garantía para las personas que presentan una queja o petición de esta índole, dado que éstas tienen como objetivo que la situación cese y que los derechos de los trabajadores, en este caso de las personas en situación de minusvalía que son víctimas de estos tratos, sean restablecidos y garantizados de manera plena:

Para esto, el legislador estableció 6 sanciones en caso de mobbing, estas son, (i) la terminación del contrato sin justa causa en caso de que haya lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador que ejerció el acoso, (ii) multa de 2 a 10 salarios mínimos para el hostigador y para el empleador que lo tolere, (iii) la obligación de pagar a las EPS y ARL el 50% del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el mobbing, cuando el empleador sea quien ha ocasionado el acoso o lo ha tolerado, (iv) con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, (v) como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo y, (vi) será sancionado como una falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando el hostigador sea un servidor público (Ley 1010, 2006)

Es oportuno establecer que, las garantías señaladas con antelación son relevantes en el marco de protección de los derechos fundamentales del trabajo en condiciones dignas y la no discriminación de las personas en situación de minusvalía, ya que, estas buscan que el entorno laboral se desarrolle en un ambiente pleno en el que no se desconozcan los derechos y principios fundamentales establecidos en la Constitución.

Coligado a lo anterior, las garantías para que las personas en situación de minusvalía presenten las respectivas quejas cuando son víctimas de una conducta de mobbing, se constituyen

en un motor para el desarrollo de la persona y, a su vez, permite la realización plena del derecho al trabajo, el cual es uno de los pilares en los que se funda el Estado Social de Derecho.

En concordancia con lo expuesto, es esencial resaltar que, si bien el Estado ha adelantado algunas medidas para brindar protección a las personas con relación al mobbing, se tiene la labor de continuar trabajando en el reforzamiento de estas garantías en aras de que las personas que son víctimas de estas conductas, puedan adelantar las respectivas gestiones sin sentir temor, máxime cuando se traten de personas en situación de debilidad manifiesta como es el caso de las personas en situación de minusvalía.

Como consecuencia de lo anterior, es necesario que Colombia ratifique los tratados y convenios internacionales que tengan como finalidad materializar el derecho al trabajo plenamente y eliminar cualquier tipo de violencia y acoso en el entorno de trabajo, como es el caso del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la OIT. En este Convenio se resalta la importancia de que se adopte una legislación y unas políticas que garanticen el derecho a la igualdad y no discriminación de los grupos que históricamente han sido vulnerados, dado que estos están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el entorno de trabajo.

Así mismo, se hace necesario que se cumpla cabalmente con lo preceptuado en los instrumentos internacionales que ya se encuentran ratificados en materia laboral en el marco de protección de las personas en situación de minusvalía, para que, de esta manera, se adelanten las políticas necesarias para mitigar la discriminación en el ámbito laboral y de esta manera evitar que el Estado se vea inmerso en una omisión legislativa.

De igual manera, se hace necesario que se creen mecanismos particulares encaminados a brindar protección especial a las personas en situación de minusvalía cuando son víctimas de mobbing, ya que, como se ha señalado a lo largo de la presente investigación, estos, son sujetos de especial protección constitucional y, es deber del Estado brindar un trato preferente a las personas que se encuentran en una situación de indefensión, aunque esto implique una discriminación positiva, la cual según la Corte Constitucional es:

Aquel trato diferente que propende por materializar la igualdad real, a través de acciones afirmativas de igualdad que recurren a criterios tradicionalmente utilizados para profundizar o al menos perpetuar la desigualdad, tales como el origen racial, el sexo o las preferencias sexuales (discriminación negativa), pero son utilizados, por el contrario, para romper esa situación de desigualdad o, al menos, para estrechar la brecha de la desigualdad no formalmente jurídica, aun

presente en la sociedad (Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-115, M.P. Alejandro Linares Cantillo; 22 de febrero del 2017).

Con lo anterior, se estaría protegiendo en mayor medida los derechos fundamentales al trabajo y la no discriminación de las personas en situación de minusvalía, ya que, se estaría haciendo frente a una situación compleja que sin duda alguna sigue afectando las relaciones laborales de las personas que presentan mayor vulnerabilidad ante estos escenarios, como son estas minorías que a lo largo de la historia han visto afectados sus derechos.

Así mismo, se estaría ampliando la protección en el entorno del trabajo de estas personas, generando que sean percibidos cada vez más como ciudadanos titulares de derechos y no como destinatarios del bienestar social por parte del Estado.

Capítulo III: Eficacia de la Ley 1010 de 2006 en el marco de protección de las personas en situación de minusvalía en el municipio de La Estrella Antioquia

Como se ha indicado en el curso de la presente investigación, las personas que se encuentran en situación de indefensión –por ejemplo, las personas en situación de minusvalía– deben ser protegidos en mayor medida por el Estado, dado que, sus derechos se han visto vulnerados a lo largo de la historia, escenario que no tiene cabida actualmente en un Estado Social de Derecho. Por tanto el Estado debe velar porque las autoridades públicas y privadas y la sociedad de manera general, promuevan y garanticen los derechos de estas personas, así como también debe propender porque las leyes que expida la autoridad competente, para la protección de sus derechos, no solo sean válidas de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico, sino que también deben ser eficaces, esto es, que cumplan con el objeto y la finalidad con la que fueron creadas, dado que, de no ser así, se convertirían en letra en papel sin aplicación alguna en la sociedad.

Derivado de lo precedente, en este apartado se pretende analizar la eficacia de la Ley 1010 de 2006 con relación a la protección que esta brinda a las personas en situación de minusvalía, respecto al mobbing, ya que, como se ha mencionado, el derecho al trabajo como principio y derecho fundamental debe ser garantizado en condiciones dignas y justas. Para desarrollar esto, inicialmente se hará una breve alusión al concepto de ley y validez, para luego realizar un análisis de la información secundaria recopilada y posteriormente analizar la información primaria recolectada en el municipio de La Estrella, y poder concluir sobre la noción de eficacia.

Para iniciar, es importante señalar que la ley ha sido considerada como la máxima fuente de creación de derecho, es por esto por lo que, a lo largo de la historia han existido diversas perspectivas con relación a este concepto. Para Aristóteles, “la ley era el común consentimiento de la ciudad”, para Santo Tomás era la “ordenación de la razón dirigida al bien común y promulgada solemnemente por quien cuida la ciudad”, mientras que para Marcadé, “la ley era una regla establecida por la autoridad que, de acuerdo con la Constitución Política, tiene el poder de mandar, prohibir o permitir en toda la extensión del Estado” (Monroy, 2015, p 197).

Así mismo, la ley ha sido entendida desde tres sentidos, el primero en sentido restringido, dado que, son normas que expide la rama legislativa con carácter de leyes, en segundo lugar, se encuentra el sentido amplio, el cual se refiere al derecho escrito y, finalmente, se encuentra el sentido amplísimo, el cual es toda norma jurídica establecida de forma consciente.

Corolario de lo anterior, es claro que, no existe un consenso sobre la definición de ley, no obstante, esta se ha convertido en un instrumento regulador de la conducta humana que surge de la necesidad común relacionada a la convivencia, es por esto que, en esta se encuentra establecida una obligación y correlativamente una sanción en caso de incumplimiento de lo allí preceptuado, de ahí que se indique que el derecho es coercitivo.

En la misma línea, la doctrina ha efectuado una diferenciación entre la ley en sentido material y en sentido formal, dado que la primera, son las leyes dictadas por el órgano legislativo de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico, pero que carecen de contenido de verdaderas leyes, mientras que la ley en sentido formal, son aquellas normas que cumplen con las características propias y contenido de verdaderas leyes y son expedidas por la autoridad competente, como es el caso de la Ley 1010 de 2006.

Así mismo, la ley tiene unas características inherentes que vale la pena precisar dada su trascendencia. Inicialmente, se tiene que la ley es obligatoria dado que, a través de esta manifestación consciente y deliberada de la obligación estatal, se genera una voluntad que manda y otra que obedece. Por otro lado, con relación a la generalidad, se tiene que la ley cobija a todas las personas, sin excepción alguna. En tercer lugar, la permanencia se relaciona con el número indeterminado de casos que serán resueltos con la ley, dado que esta tiene vigencia hasta que la autoridad competente declare su derogación. Finalmente se indica que la ley es abstracta e impersonal, en el entendido que esta no se expide para resolver un caso en específico, ni para ser aplicada a un grupo determinado de personas.

Coligado a lo anterior, es importante señalar que la ley se encuentra en el vértice del sistema jurídico, no obstante, esta se encuentra por debajo de la Constitución Política, dado que, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 constitucional, esta última es norma de normas, en consecuencia, ninguna ley puede ir en contravía de lo allí establecido.

Por otro lado, es importante traer a colación la noción de validez, dado que este es un elemento esencial al momento de analizar la eficacia de una ley, puesto que estas, deben haber sido expedidas de conformidad con lo consagrado en el ordenamiento jurídico. En ese sentido, es pertinente resaltar que, al igual que con la noción de ley, no existe un consenso con respecto al concepto de validez, por lo que se torna relevante, conocer algunas de las perspectivas de diversos filósofos y estudiosos del derecho que en los últimos años han realizados estudios relacionados con este tema.

En primer lugar, Hans Kelsen señalaba que, el término validez guarda relación con la existencia específica de una norma, a través de la cual busca el legislador, ordenar el comportamiento humano, ya sea mandando, ordenando o prohibiendo una conducta. Así, se infiere que Kelsen, como representante de la escuela positivista, equipara los conceptos de validez, existencia y fuerza vinculante, dado que, para él la ley debe ser expedida por la autoridad competente de conformidad con lo consagrado en el ordenamiento jurídico. En Colombia, el Congreso de la República, es el encargado de formular las leyes, ejercer control sobre el Gobierno y reformar la Constitución, éste se constituye por un sistema bicameral, ya que, lo conforman el Senado y la Cámara de Representantes (Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-873, M.P. Manuel José Cepeda Espinoza; 30 de septiembre del 2003).

Por otra parte, Alf Ross, representante de la escuela realista escandinava sostenía que el verdadero sentido de la validez era en tanto la “eficacia sociológica”, dado que esta guardaba relación con la probabilidad de que las normas sean aplicadas por los jueces y demás funcionarios competentes, en los casos concretos (Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-873, M.P. Manuel José Cepeda Espinoza; 30 de septiembre del 2003).

En tercer lugar, Robert Alexy representante de una de las más importantes corrientes del pensamiento jurídico contemporáneo, aducía que, existían tres nociones de validez, estas eran, la noción *sociológica*, la cual consiste en que una norma vale socialmente si es obedecida o en caso de desobediencia se aplica una sanción, el concepto *ético de validez*, el cual radica en que una norma vale moralmente cuando está moralmente justificada, y, por último, se encuentra el concepto *jurídico de validez*, el cual significa que una norma vale jurídicamente cuando es dictada por el órgano competente, de acuerdo con el procedimiento previsto y no lesiona un derecho de rango jurídico, en otras palabras, es cuando la ley es dictada conforme al ordenamiento (Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-873, M.P. Manuel José Cepeda Espinoza; 30 de septiembre del 2003).

Finalmente, se encuentra Norberto Bobbio, el cual establece que, la validez se entiende como la existencia específica de las normas dentro de un sistema jurídico, para esto, se debe establecer si quien expidió la norma tenía la competencia para hacerlo, comprobar que no haya sido derogada y comprobar que sea compatible con las demás normas del sistema jurídico.

Por su parte, la Corte Constitucional ha señalado que la validez de una norma tiene elementos formales y sustanciales. Los primeros guardan relación con los requisitos necesarios

para su existencia, por ejemplo, que la norma sea expedida por la autoridad competente y que se cumpla de manera estricta el procedimiento específico para su expedición. Por otro lado, los elementos sustanciales son aquellos impuestos por el ordenamiento, por ejemplo, que las leyes no pueden desconocer los derechos fundamentales, pues esto conllevaría a la vulneración de la Constitución Política.

En concordancia con lo expuesto hasta el momento, es claro que, la Ley 1010 de 2006 es una norma válida, dado que, al realizar un ejercicio de comparación se observa que (i) la ley fue expedida por el Congreso de la República, quien de conformidad con el artículo 150 de la Constitución Política, es el órgano encargado de expedir las leyes, (ii) durante el trámite de expedición de la ley, se dio cumplimiento al procedimiento establecido en el ordenamiento jurídico, iniciando los respectivos debates en la Cámara de Representantes, (iii) actualmente la ley de mobbing se encuentra vigente en el ordenamiento jurídico colombiano, a pesar de haber sido modificada por la Ley 1622 de 2013. Así las cosas, es claro que la ley de mobbing actualmente puede ser aplicada por los jueces o por la autoridad competente en los casos que sea requerido.

Por otro lado, respecto a la noción de eficacia de las normas, la Corte Constitucional ha señalado que esta debe ser entendida desde dos sentidos, estos son, jurídico y sociológico. El sentido jurídico guarda relación con la actitud que tiene la norma de generar consecuencias en derecho, dado que esta permite o prohíbe algo. Mientras que, el sentido sociológico se refiere a la forma y el grado en que la norma es cumplida en la realidad. En ese orden de ideas, se entiende que una norma es eficaz cuando es cumplida por quienes están obligados a respetarla, lo anterior se ve reflejado cuando por medio de la ley se modifica u orienta el comportamiento o las decisiones adoptadas por las personas (Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-873, M.P. Manuel José Cepeda Espinoza; 30 de septiembre del 2003).

Así mismo, Kelsen señalaba que, la eficacia de una norma se resume en una doble y disyuntiva condición, esto es, “una norma es eficaz si y solo si, dadas las condiciones de aplicación de esta, o bien es acatada por los sujetos sometidos al orden jurídico o bien los órganos jurídicos aplican la sanción que es parte de dicha norma” (Monroy, 2015, p. 134).

En este punto, es claro entonces que existe una diferenciación entre la validez y la eficacia de las normas jurídicas, dado que la primera, se relaciona con el procedimiento que se realiza para su expedición, es decir, si se realizó de conformidad con lo señalado en el ordenamiento jurídico,

mientras que, la eficacia guarda relación a si la norma jurídica es cumplida o no por quienes se encuentran obligados a cumplirla.

Así las cosas, se tiene que, una norma puede ser válida sin ser eficaz, dado que, si bien se cumplió con todos los requisitos para su expedición, esta no tiene aplicación en la sociedad o si la tiene no cumple cabalmente con la finalidad para la cual fue creada o, por el contrario, una norma puede ser eficaz sin ser válida, es decir, es cumplida por todos los obligados, pero al momento de su creación, no se dio cumplimiento a lo preceptuado en el ordenamiento jurídico.

Como consecuencia de lo anterior, con relación a la ley 1010 de 2006, el Estado ha adelantado algunas acciones para mitigar el mobbing y propender porque esta ley se torne eficaz, máxime en los casos en los que el trabajador es una persona que necesita que las leyes estén a favor de sus intereses. Para esto, el Estado a través del Ministerio del Trabajo en los últimos años, ha realizado capacitaciones con el objetivo de difundir las normas relacionadas con el mobbing y, de esta manera, evitar que estas prácticas se sigan presentando y concomitantemente vulnerando derechos. De igual manera, esta entidad ha socializado algunos actos administrativos concernientes a la prevención del mobbing y un formato que permite la identificación de este en el lugar del trabajo. Es menester resaltar que, a través de estas sensibilizaciones se pretende que tanto trabajadores como empleadores, cuenten con las herramientas necesarias para hacerle frente al mobbing y, de esta manera, garantizar entre todos, un ambiente laboral enmarcado dentro de la definición de trabajo digno y justo.

No obstante, si se analizan los informes de gestión de los últimos 5 años –2015 al 2019– del Ministerio del Trabajo, se deja en evidencia que el tema del mobbing representa un porcentaje bajo de las consultas elevadas por los ciudadanos, en consecuencia, el número de quejas y peticiones presentadas son mínimas si se comparan con otros temas que tienen mayor acogida por la comunidad.

A continuación, se relacionarán los informes de gestión de los años comprendidos entre el 2015 y el 2019, con el fin de ilustrar en mayor medida lo enunciado con antelación. Es importante indicar que, estos informes, fueron extraídos de la página oficial del Ministerio del Trabajo.

Para empezar, es menester indicar que, en el año 2015, las consultas de mobbing representaron únicamente el 3% de las 264.293 llamadas que se efectuaron en todo el año para elevar consultas e interponer quejas en diversos temas ante esta entidad. Es importante advertir que, este porcentaje se torna realmente bajo si se compara por ejemplo con la liquidación de

prestaciones sociales, el cual representó un 31% del total de las llamadas. Es trascendental advertir que, a pesar de representar un porcentaje tan bajo, el tema de mobbing se situó dentro de los 5 temas más consultados durante el año.

Por otro lado, con relación a la caracterización de ciudadano, se tiene que, en el año 2015 solo el 1% de las consultas realizadas fueron efectuadas por población en condición de minusvalía, dejándose en evidencia que, para ese año, se seguían presentando barreras para que estas personas pudieran acceder a estos servicios, siendo el principal obstáculo el desconocimiento frente al tema.

Tabla 1

Informe de gestión mobbing año 2015

Trimestre año 2015	% de llamadas, consultas y quejas
Primer trimestre	3%
Segundo trimestre	3%
Tercer trimestre	3%
Cuarto trimestre	3%

(Informe de gestión, Ministerio de trabajo, 2015)

En otro lugar, en el primer semestre del año 2016, se logra observar que, el tema del mobbing tuvo un pequeño aumento, esto teniendo en cuenta que, representó el 4% de las 166.915 llamadas catalogadas dentro del tema laboral. No obstante, con relación a la caracterización de ciudadano, las personas en situación de minusvalía continuaron representando únicamente el 1% del total de las consultas, lo cual es preocupante si se tiene en cuenta que, a pesar de las gestiones que se han adelantado para reivindicar los derechos de estas personas, en algunos casos continúan presentándose vulneraciones, por lo que se logra inferir que esta baja participación obedece a diversos factores, entre los que se destaca nuevamente el desconocimiento.

Por otra parte, en el tercer trimestre del mismo año, nuevamente el tema de mobbing representó el 3% de las consultas, las cuales ascendieron a 54.817.

Finalmente, en el cuarto trimestre, de las 13.707 llamadas que se realizaron a esta entidad con el fin de elevar consultas o interponer quejas, el 4% estuvieron relacionadas con el tema de mobbing.

En lo que respecta a las personas en situación de minusvalía, en ambos trimestres, representaron nuevamente el 1% del total de las consultas.

Tabla 2

Informe de gestión mobbing año 2016

Trimestre año 2015	% de llamadas, consultas y quejas
Primer trimestre	4%
Segundo trimestre	4%
Tercer trimestre	3%
Cuarto trimestre	4%

(Informe de gestión, Ministerio de trabajo, 2016)

En esa misma línea, se tiene que en cada uno de los trimestres del año 2017 solo el 3% de las llamadas recibidas por parte del Ministerio del Trabajo tenían como finalidad realizar consultas e interponer quejas sobre el tema de mobbing. Es importante advertir que, esta cifra es baja si se compara con otros temas que tuvieron un índice mayor de llamadas, como es el caso de prestaciones sociales, el cual representó el 36% de las llamas recibidas por esta entidad.

En este punto, es relevante indicar que, como se ha observado hasta el momento, la temática de mobbing se ha mantenido estándar con relación a las consultas efectuadas ante el Ministerio del Trabajo, esto, a pesar de que para el año 2017, la ley 1010 de 2006 ya llevaba 11 años integrada al ordenamiento jurídico.

Tabla 3

Informe de gestión mobbing año 2017

Trimestre año 2017	% de llamadas, consultas y quejas
Primer trimestre	3%
Segundo trimestre	3%
Tercer trimestre	3%
Cuarto trimestre	3%

(Informe de gestión, Ministerio de trabajo, 2017)

Posteriormente, en el primer trimestre del año 2018, las consultas y quejas presentadas por los ciudadanos con relación al mobbing, representaron el 5% de las 38.422 llamadas que se realizaron a esta entidad, evidenciando un leve aumento con relación al año inmediatamente anterior. No obstante, en el segundo, tercer y cuarto trimestre del mismo año, la cifra presentó una disminución, quedando en el 4% de las 38.800, 44.820 y 13.707 consultas que se realizaron en estos periodos respectivamente.

Así mismo, es importante señalar que, en lo que respecta a la clasificación por grupo poblacional, las personas en condición de Minusvalía en cada uno de los trimestres del año 2018, representó únicamente el 1% del total de llamadas, siendo una cifra evidentemente baja en comparación con el total de consultas que se efectuaron durante el año.

Tabla 4
Informe de gestión mobbing año 2018

Trimestre año 2018	% de llamadas, consultas y quejas
Primer trimestre	5%
Segundo trimestre	4%
Tercer trimestre	4%
Cuarto trimestre	4%

(Informe de gestión, Ministerio de trabajo, 2018)

Finalmente, en el primero y segundo trimestre del año 2019, el tema de mobbing representó el 4% de las 6.739 llamadas que se catalogaron dentro del tema laboral, dejando en evidencia que este porcentaje en el periodo señalado se mantiene estándar si se compara con el año anterior (2018). En el tercer trimestre, el tema de mobbing contó con una participación del 5% de las 37.356 consultas que se llevaron a cabo y finalmente, en el cuarto trimestre del año, el mobbing representó solamente el 3.75% de las consultas.

Tabla 5
Informe de gestión mobbing año 2019

Trimestre año 2019	% de llamadas, consultas y quejas
Primer trimestre	4%

Segundo trimestre	4%
Tercer trimestre	5%
Cuarto trimestre	3.75%

(Informe de gestión, Ministerio de trabajo, 2019)

Los anteriores análisis son contundentes en señalar que, el tema de mobbing sigue presentando barreras para su aplicación en variados aspectos, tales como las garantías que se le brindan a las personas que presentan las quejas, dado que si bien la ley trae un término en el que no se puede dar por terminado el contrato laboral de manera unilateral por parte del empleador, este, es un período corto que no garantiza ampliamente los derechos de los trabajadores, específicamente de aquellos que presentan algún tipo de minusvalía, ya que, estos se encuentran en mayor vulnerabilidad que un trabajador que no presente ninguna limitación.

Por otro lado, como se recalcó anteriormente, el tema probatorio en el mobbing, también se consolida como una barrera para que las personas que son víctimas de cualquiera de las modalidades señaladas en la ley puedan adelantar los respectivos procesos, dado que, en la mayoría de los casos, estos maltratos se presentan en privado, lo que dificulta que la persona pueda contar con testigos que den fe de la ocurrencia de los hechos.

Finalmente, el desconocimiento de la normatividad de mobbing también se convierte en un limitante para que las personas que son víctimas de malos tratos, especialmente aquellas que deben ser protegidas en mayor medida por el Estado, presenten las respectivas quejas de mobbing, esto, a pesar de que la ley fue expedida hace 14 años. en consecuencia, se tiene el deber de seguir capacitando a la ciudadanía con relación a este tema, para que, de esta manera, los trabajadores cuenten con todas las garantías en el entorno laboral.

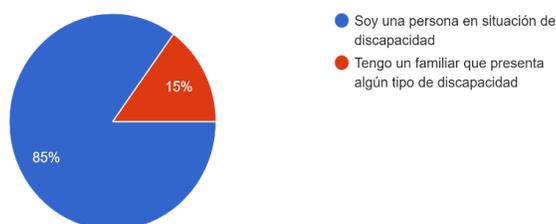
Con la finalidad de alcanzar el objetivo trazado en la presente investigación, esto es, analizar la eficacia de la Ley 1010 de 2006, en el marco de protección de las personas en situación de minusvalía, además de investigar los datos del Ministerio del Trabajo, se realizó una encuesta virtual a 40 habitantes del Municipio de La Estrella Antioquia que presentan algún tipo de minusvalía o que tienen algún familiar en situación de minusvalía, esto con el fin de indagar que conocimiento tenían respecto a la ley de mobbing y sí en caso de haber sido víctima de los tratos que se encuentran catalogados en la ley, presentaron la correspondiente petición, queja o denuncia ante las autoridades competentes. Es importante aclarar que la encuesta que se aplicó era de tipo

restringida, dado que las preguntas que se formularon eran cerradas, esto, para que, al momento de realizar la tabulación, las respuestas no perdieran precisión y exactitud y de esta manera se convirtieran en una fuente de información confiable. Así mismo, es menester advertir que la encuesta se realizó aleatoriamente entre los habitantes del Municipio y que esta fue difundida a través de la web.

Se elige el municipio de la Estrella Antioquia como muestra para la encuesta, por la cercanía con la investigadora, puesto que la misma habita, labora y desarrolla su vida social allí, lo que indicaría un mejor conocimiento de la información resultante del proceso investigativo, además de la posibilidad de poder evidenciar la veracidad de la misma; esta encuesta está dirigida a personas del común, que se desarrollen en un ámbito social y laboral como cualquier otro; ya que el objetivo es indagar sobre el conocimiento que se tiene sobre el tema del mobbing en la cotidianidad, la misma no se aplica a asociaciones de discapacidad ya que por su misión, es más probable que tengan conocimientos específicos y avanzados de las normativas que amparan especialmente sus derechos.

La encuesta se encontraba conformada por 9 preguntas cerradas, las cuales se van a relacionar a continuación para una mayor ilustración.

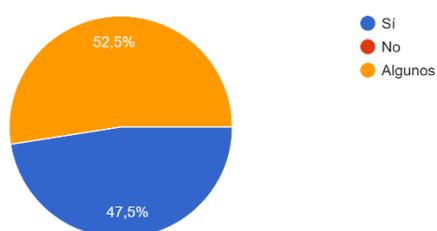
En primer lugar, se constató que quienes estuvieran respondiendo la encuesta fueran personas en situación de minusvalía o que tuvieran un familiar con algún tipo de minusvalía, dado que la presente investigación se encuentra dirigida exclusivamente a este grupo poblacional. Así las cosas, se tiene que, de las 40 personas encuestadas, 34 eran personas en situación de minusvalía y 6 tenían un familiar que presentaba algún tipo de minusvalía, tal y como se evidencia en la siguiente gráfica.



(encuesta realizada en redes sociales, 2020)

Gráfica 1. Minusvalía.

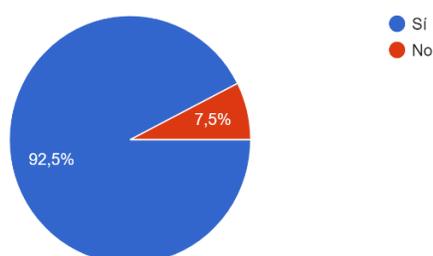
Seguidamente, se le preguntó a los encuestados si conocían los derechos fundamentales del ser humano, esto, teniendo en cuenta que, como se ha mencionado reiteradamente en la presente investigación, el trabajo en condiciones dignas, además de ser uno de los pilares fundamentales del Estado Social de Derecho, es un derecho fundamental de conformidad con lo consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política de 1991. Con relación a esta pregunta, 21 personas contestaron que conocían algunos derechos fundamentales y 19 personas contestaron que si los conocían en su totalidad.



(encuesta realizada en redes sociales, 2020)

Gráfica 2. Derechos fundamentales.

Por otra parte, se le preguntó a los encuestados si sabían que era el mobbing. En esta pregunta, 37 personas contestaron que sí, y solo 3 dijeron que no, lo cual es un balance positivo si se tiene en cuenta la trascendencia del tema, máxime en este grupo poblacional.

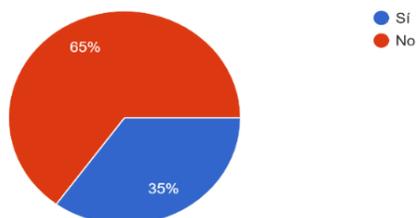


(encuesta realizada en redes sociales, 2020)

Gráfica 3. Mobbing.

En cuarto lugar, se indagó si los encuestados conocían la normatividad legal vigente en materia de mobbing, obteniendo como resultado que de las 40 personas encuestadas, 26 no conocían la ley de mobbing y solo 14 conocían esta normatividad, lo cual es una cifra baja si se tiene en cuenta que

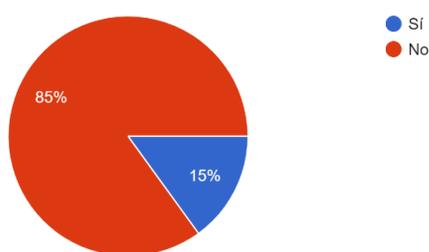
la Ley 1010 de 2006 lleva 14 años en el ordenamiento jurídico colombiano y que, entidades como el Ministerio del Trabajo de manera permanente realizan capacitaciones dirigidas a la prevención del mobbing, contribuyendo a la difusión de normas relacionadas con el tema.



(encuesta realizada en redes sociales, 2020)

Gráfica 4. Conocimiento Ley 1010 de 2006.

En quinto lugar, se indagó sobre el conocimiento que tenían los encuestados respecto a las modalidades de mobbing, dejando en evidencia el alto grado de desconocimiento que se tiene frente al tema, dado que, 34 personas de las 40 que fueron encuestadas indicaron que no conocían las modalidades y, únicamente 6 personas contestaron que si las conocían, lo cual es un panorama preocupante, dado que el desconocimiento en este tema, se convierte en una barrera para que las personas presenten las peticiones, quejas o denuncias cuando son víctimas de malos tratos en el entorno laboral.

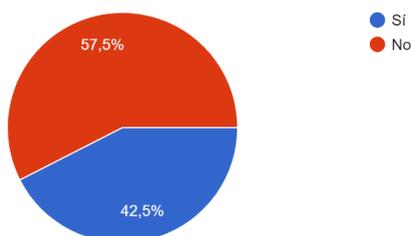


(encuesta realizada en redes sociales, 2020)

Gráfica 5. Modalidades de mobbing.

En la misma línea, se investigó si las personas conocían el procedimiento a seguir en caso de ser víctima de mobbing, teniendo como resultado que, de la muestra poblacional que se tomó, 23 personas indicaron que si lo conocían y 17 manifestaron que no, esto, a pesar de que en el

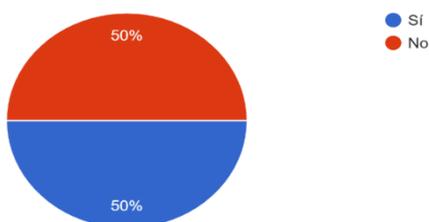
Reglamento Interno de Trabajo de las empresas, el cual debe ser de público conocimiento entre todos los trabajadores, debe estar consignado de manera detallado el procedimiento interno que se debe desplegar en caso de que uno de los trabajadores informe que está siendo víctima de mobbing.



(encuesta realizada en redes sociales, 2020)

Gráfica 6. Procedimiento en caso de mobbing.

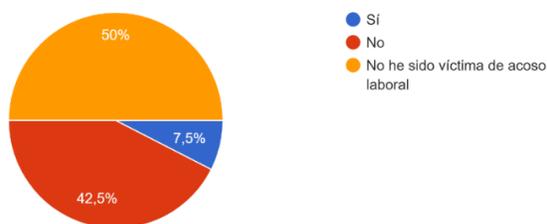
En ese mismo orden de ideas, se les preguntó a los encuestados si consideraban que en algún momento habían sido víctimas de mobbing, teniendo un resultado idéntico, dado que, 20 personas indicaron que no y, los 20 restantes indicaron que sí.



(encuesta realizada en redes sociales, 2020)

Gráfica 7. Víctimas de mobbing.

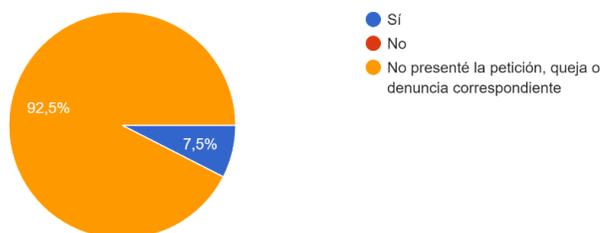
Por otra parte, se les consultó a las personas, si cuando fueron víctimas de mobbing presentaron la correspondiente petición, queja o denuncia ante las autoridades competentes, obteniendo los siguientes resultados: 20 personas manifestaron que en ningún momento han sido víctimas de mobbing, 17 personas contestaron que no presentaron la respectiva petición queja o denuncia y, solo 3 personas de las 40 que fueron encuestadas indicaron que si adelantaron las acciones pertinentes.



(encuesta realizada en redes sociales, 2020)

Gráfica 8. Denuncias mobbing.

Finalmente, en la última pregunta, se consultó si la petición, queja o denuncia que entablaron las personas que fueron víctimas de mobbing fueron resultas a favor de estas, obteniendo que, las 3 personas que en la pregunta anterior indicaron que habían adelantado las acciones pertinentes, fueron protegidas frente al mobbing, es decir, se ampararon sus derechos, mientras que, 37 personas contestaron que no presentaron ninguna petición, queja o denuncia por mobbing.



(encuesta realizada en redes sociales, 2020)

Gráfica 9. Fallos mobbing.

Con relación a los resultados anteriores, es claro que, si bien la Ley 1010 de 2006, es completamente válida en el ordenamiento jurídico, la misma presenta falencias en la práctica que no permite que sea eficaz en su totalidad en el municipio de La Estrella Antioquia, lo que genera que no se cumpla con el objetivo para la cual fue creada y, en consecuencia, no se protejan bienes jurídicos como el trabajo en condiciones dignas y justas, la intimidad de las personas, la salud física y mental de los trabajadores y la armonía en el entorno laboral, componentes del derecho fundamental al trabajo. Dicho análisis es deducible, de los informes del Ministerio del Trabajo que dan cuenta de la baja participación que tienen las personas con relación al tema de mobbing y la encuesta que se realizó, donde es claro que gran parte de la comunidad continúa desconociendo el tema de mobbing.

Así las cosas, es claro que a las personas en situación de minusvalía, no se les está brindando una protección integral con relación al mobbing, esto en el marco de un Estado Social de Derecho, del cual, se supone que el ser humano se encuentra en el centro, en consecuencia, se está generando una vulneración al derecho fundamental al trabajo, no encontrándose condiciones dignas y justas, además teniendo en cuenta que, el mobbing se convierte en una barrera para el desarrollo personal, y limita la integración social de estas personas, ya que, los individuos debido a los malos tratos y vejámenes, no expresan de manera libre sus opiniones, ni participan en las decisiones que afectan sus vidas.

Lo anterior, también deja en evidencia una falencia por parte de los empleadores, dado que, de conformidad con lo establecido en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, “los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de mobbing y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo” (Ley 1010, 2006). En ese orden de ideas, es claro que, los empleadores tienen el deber de adelantar medidas con el fin de brindarle herramientas a los trabajadores en caso de ser víctimas de mobbing, para esto, pueden realizar capacitaciones, entregar cartillas de ABC del mobbing, realizar campañas de concientización con relación al tema, y, en general cualquier otra que busque proteger a los trabajadores y que les enseñe sobre la normatividad del caso, esto, con el objetivo de que las víctimas puedan acudir a la ley y adelantar los respectivos procesos. No obstante, de acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada, es claro que en los entornos laborales no se promueven estas herramientas, lo que a todas luces se convierte en un obstáculo para que las personas puedan identificar cuando son víctimas de mobbing, así como los empleadores se convierten en tolerantes de estas conductas, al no adelantar gestiones para mitigar la violencia en el entorno laboral.

De todo lo anterior, se logra inferir que, con relación al mobbing en las personas en situación de minusvalía, se presentan un sin número de obstáculos que en la mayoría de los casos hacen que la ley 1010 de 2006 se torne ineficaz, puesto que, si bien el mobbing sigue presente en las relaciones laborales, las víctimas no optan por presentar la correspondiente, petición, queja o denuncia ante las autoridades competentes, ya sea porque consideran que no cuentan con las garantías suficientes o porque no tienen el conocimiento necesario para adelantar dichas gestiones.

Corolario de lo anterior, es claro que es necesario continuar trabajando para fortalecer estas garantías con relación a las personas en situación de minusvalía, puesto que, los principios y

derechos fundamentales deben tener una efectiva materialización en la sociedad. Para esto, es necesario que se adelanten gestiones en aras de garantizar el trabajo decente y en condiciones dignas y justas para todos, especialmente para los grupos poblacionales que han visto vulnerado sus derechos a lo largo de la historia.

Conclusión

De la presente investigación se puede concluir que, si bien el derecho al trabajo de las personas en situación de minusvalía se encuentra ampliamente protegido por la normatividad nacional, la jurisprudencia constitucional, los convenios y tratados debidamente ratificados por el Estado colombiano, éste no logra ser garantizado plenamente a este grupo poblacional.

Máxime teniendo en cuenta que según las estadísticas del DANE, el 80% de la población en situación de discapacidad se encuentra sin empleo, por tanto, se deduce que solo un 20% de la población en investigación se encuentra laborando; La alta tasa de desempleo de las personas en situación de minusvalía que atraviesa actualmente el país, también se convierte en un limitante para que las personas presenten las correspondientes peticiones, quejas o denuncias cuando son víctimas de maltratos o vejámenes, dado que, estas prefieren conservar el empleo y continuar teniendo ingresos que ayuden al sostenimiento propio y al de sus familiares.

Así las cosas, partiendo de los informes del Ministerio del Trabajo en los últimos 5 años se evidencia la poca consulta e interposición de quejas frente al tema del mobbing, lo que indica el desconocimiento de la norma por parte de la poca población trabajadora en estas condiciones.

La encuesta aplicada en el municipio de La Estrella Antioquia evidencia, entre muchas otras el desconocimiento que se tiene sobre la norma, puesto que la misma arroja que, más del 60% de los encuestados no la conocían, lo que nos lleva a reprochar directamente la promulgación de la misma, ya que una forma de garantizar la eficacia sociológica de una ley es que precisamente ella sea conocida y pueda ser aplicada a las personas que va dirigida, y de esta manera logre generar las consecuencias jurídicas necesarias.

Colorario de lo anterior, en múltiples casos, las empresas no realizan capacitaciones con el objetivo de dar a conocer la norma, y como es el proceso para mitigar o prevenir estas prácticas,

lo que genera que la comunidad en general al no conocer la normatividad no cuente con los elementos y herramientas necesarias para adelantar los respectivos procesos.

Por último, el tema probatorio se configura también en una limitación para que las personas en situación de minusvalía presenten las correspondientes peticiones, quejas o denuncias, dado que, como se señaló en uno de los capítulos, en la mayoría de los casos se ejerce violencia psicológica en privado, siendo una carga procesal alta para la víctima probar estos tratos, puesto que la prueba testimonial en múltiples casos no es valorada completamente por la autoridad competente.

En ese orden de ideas, es claro que la Ley 1010 de 2006, se convierte en un primer elemento importante para mitigar la violencia en el entorno laboral, no obstante, actualmente, esta ley no es suficiente frente a la protección de los trabajadores en situación de minusvalía, atendiendo a la estructura de un Estado Social de Derecho, puesto que, se continúan presentando acciones que se catalogan como mobbing, y las víctimas no están adelantando los correspondientes procesos, por ende, la ley no está siendo cumplida por quienes están obligados a respetarla.

En consecuencia, es claro que el Estado le está brindando una protección precaria a las personas en situación de discapacidad frente al derecho al trabajo, en cuanto a su accesibilidad y a las condiciones dignas y justas consagrado en la normatividad nacional y en los diferentes instrumentos internacionales.

Con todo lo anterior, es claro que se tiene el deber de continuar trabajando en pro de eliminar cualquier tipo de violencia laboral que pueda afectar a los trabajadores que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, dado que estos, deben ser protegidos en mayor medida, pues, históricamente sus derechos se han visto vulnerados. Para esto, es necesario que el Gobierno Nacional conjuntamente con los sectores públicos y privados adelanten políticas públicas encaminadas a prevenir estos tratos, dado que, uno de los deberes de los empleadores es garantizar a todos los trabajadores un entorno laboral donde se garanticen sus derechos y principios constitucionales y laborales.

De igual manera, es necesario que se continúen realizando capacitaciones con el fin de difundir la normatividad relacionada con el tema y de esta manera incentivar a las víctimas a que adelanten los respectivos procesos, ya que, de la encuesta aplicada, se puede inferir que, los empleadores no están implementando debidamente el Reglamento Interno de Trabajo, puesto que,

el 57.5% de los encuestados no conocían el procedimiento a seguir en caso de ser víctima de mobbing, lo cual es un componente fundamental en este reglamento.

Así mismo, es necesario que se amplíen las garantías para las personas que inician el debido proceso, máxime cuando las víctimas sean personas en situación de minusvalía, dado que, las que se encuentran actualmente consagradas en la norma, no brindan una protección integral al trabajador, lo que conlleva a la vulneración de otros derechos fundamentales.

Finalmente, es importante que el órgano competente analice esta normatividad, y en caso de considerarlo necesario realice una reforma de la Ley 1010 de 2006, en la cual se implementen garantías especiales para las personas en situación de minusvalía, puesto que, como se observó en el capítulo I, es deber de los estados adelantar las gestiones necesarias para que el derecho al trabajo de estas personas sea garantizado en condiciones justas y dignas.

En esa misma línea, es necesario que se consoliden nuevas sanciones frente a los hostigadores que ejerzan el mobbing frente a una persona en situación de minusvalía, dado que, como se resaltó en diversas oportunidades, la sociedad en general tiene el deber de propender porque los derechos de estas personas sean protegidos en mayor medida, lo anterior como consecuencia de la discriminación histórica de la que han sido objeto. Además, podría configurarse como un agravante del mobbing que este sea ejercido sobre una persona en situación de debilidad manifiesta, puesto que, podría inferirse que la conducta se está desplegando por la condición que ostenta la persona.

Así mismo, es necesario que se establezca un procedimiento especial cuando la víctima sea una persona en situación de minusvalía, puesto que usualmente, estas acciones son dilatadas, lo que conlleva a que la vulneración de los derechos de estas personas sea permanente y que estas opten por no presentar las respectivas peticiones, quejas o denuncias; además de las pocas garantías que tienen estas personas cuando denuncian, ya que, seis meses de fuero laboral es un término irrisorio que no protege debidamente a los trabajadores, máxime aquellos que requieren de una mayor protección estatal.

Es menester indicar que, si bien lo anterior busca dar un trato más garantista a las personas en situación de minusvalía, esto no va en contravía de la Constitución, toda vez que, se trata de una discriminación positiva, a través de la cual, se busca compensar el estado de vulnerabilidad al que se han visto sometidos históricamente.

Referencias bibliográficas

- Amaya J. (2015). *Control de constitucionalidad*. Astrea Buenos Aires – Bogotá.
- Bermúdez Bueno W, Morales Manzur J. (2012). *Estado Social de Derecho: Consideraciones sobre su trayectoria histórica en Colombia a partir de 1991*. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30193.pdf>
- Cabrera Suárez L. (2017). *El significado real de que Colombia sea un Estado Social de Derecho*. Ediciones Universidad de Colombia. Doi: <https://doi.org/10.16925/di.v20i27.2390>
- Ciapat Org. Recuperado de <http://www.ciapat.org/biblioteca/pdf/1004-Minusvalía.pdf>
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art 1. Julio 7 de 1991. [Título I]. 2da Ed. Legis
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art 7. Julio 7 de 1991. [Título I]. 2da Ed. Legis.
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art 25. Julio 7 de 1991. [Título II]. 2da Ed. Legis.
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art 54. Julio 7 de 1991. [Título II]. 2da Ed. Legis.
- Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006). Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el mobbing y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. [Ley 1010 de 2006]. DO: 46.160.
- Congreso de Colombia. (31 de julio de 2009). Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Minusvalía”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. [Ley 1346 de 2009]. DO: 47.427.
- Congreso de Colombia. (27 de febrero de 2013). Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con minusvalía. [Ley 1618 de 2013]. DO: 48.717.
- Congreso de Colombia. (11 de febrero de 1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de minusvalía y se dictan otras disposiciones. [Ley 361 de 1997]. DO: 42.978.
- Congreso de Colombia. (16 de julio de 2008). Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. [Ley 1221 de 2008].
- Congreso de Colombia. (29 de junio del 2021). Por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones. [Ley 2094 de 2021].
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). Artículo 2°. 4 de junio de 1958

Convención sobre los derechos de las personas con minusvalía. Artículo 27. 13 de diciembre de 2006.

Convenio No. 159 de 1983. Artículos 2 - 5. 1 de junio de 1983.

Corte Constitucional de Colombia, Sala de Casación Laboral. (5 de junio de 1992). Sentencia T-406 de 1992. [M.P. Ciro Angarita Barón].

Corte Constitucional de Colombia. (11 de agosto de 1999). Sentencia C-582 de 1999. [M.P. Alejandro Martínez Caballero].

Corte Constitucional de Colombia. (10 de noviembre de 1999). Sentencia C-893 de 1999. [M.P. Alejandro Martínez Caballero].

Corte Constitucional de Colombia. (5 de septiembre de 1997), Sentencia Sentencia C-470 de 1997. [M.P. Alejandro Martínez Caballero].

Corte Constitucional de Colombia. (10 de octubre de 2001). Sentencia C-1064 de 2001. [M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Séptima de Revisión. (17 de octubre de 2002). Sentencia T-881 de 2002. [M.P. Eduardo Montealegre Lynett].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (4 de febrero de 2003). Sentencia C-067 de 2003. [M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (4 de febrero de 2003). Sentencia C-072 de 2003. [M.P. Alfredo Beltrán Sierra].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (30 de septiembre de 2003). Sentencia C-873 de 2003. [M.P. Manuel José Cepeda Espinosa].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Segunda de Revisión. (8 de abril de 2011). Sentencia T-684A de 2011. [M.P. Mauricio González Cuervo].

Corte Constitucional de Colombia. (16 de mayo de 2012). Sentencia T-371 de 2012. [M.P. Jorge Iván Palacio Palacio].

Corte Constitucional de Colombia. (5 de octubre de 2012). Sentencia T-770 de 2012. [M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura. (30 de agosto de 2013). Sentencia T-601 de 2013. (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

Corte Constitucional de Colombia, Sala Primera de Revisión. (12 de mayo de 2015). Sentencia T-277 de 2015. [M.P. María Victoria Calle Correa].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Octava de Revisión. (2 de junio de 2016). Sentencia T-291 de 2016. [M.P Alberto Rojas Ríos: junio 2 de 2016].

Corte Constitucional de Colombia, Juzgado 68 Penal Municipal. (19 de mayo de 2017). Sentencia T-340 de 2017. [M.P Gloria Stella Ortiz Delgado].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (22 de febrero de 2017). Sentencia C-115 de 2017. [M.P Alejandro Linares Cantillo].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Cuarta de Revisión. (19 de junio de 2017). Sentencia T-472 de 2017. [M.P Antonio José Lizarazo Ocampo].

Corte Constitucional de Colombia, Sala tercera de Revisión. (13 de septiembre de 2017). Sentencia T-575 de 2017. [M.P Alejandro Linares Cantillo].

Corte constitucional de Colombia, Sala Cuarta de Revisión. (13 de septiembre de 2017). Sentencia T 572 de 2017. [M.S Antonio José Lizardo Ocampo].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Séptima de Revisión. (18 de marzo de 2019). Sentencia T-116 de 2019. [M.P Cristina Pardo Schlesinger].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena. (15 de mayo de 2019). Sentencia C-200 de 2019. [M.P Gloria Stella Ortiz Delgado].

Corte Constitucional de Colombia, Sala Octava de Revisión. (26 de agosto de 2009). Sentencia T-572 de 2009). [M.P. Humberto Antonio Sierra Porto].

Declaración Universal de Derechos Humanos. Artículo 3. 10 de diciembre de 1948

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2020). *Personas con minusvalía, retos diferenciales en el marco del COVID-19*.

Informe de gestión, Ministerio del Trabajo (2015). Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/informe-de-peticiones-quejas-reclamos-denuncias-y-solicitudes-de-acceso-a-la-informacion>

Informe de gestión, Ministerio del Trabajo (2016). Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/informe-de-peticiones-quejas-reclamos-denuncias-y-solicitudes-de-acceso-a-la-informacion>

Informe de gestión, Ministerio del Trabajo (2017). Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/informe-de-peticiones-quejas-reclamos-denuncias-y-solicitudes-de-acceso-a-la-informacion>

- Informe de gestión, Ministerio del Trabajo (2018). Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/informe-de-peticiones-quejas-reclamos-denuncias-y-solicitudes-de-acceso-a-la-informacion>
- Informe de gestión, Ministerio del Trabajo (2019). Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/informe-de-peticiones-quejas-reclamos-denuncias-y-solicitudes-de-acceso-a-la-informacion>
- Instituto Nacional para Ciegos (28 de agosto de 2019). Recuperado de <https://www.inci.gov.co/blog/cerca-del-80-de-personas-con-minusvalía-no-encuentran-empleo-en-colombia>
- Jiménez Solarte, Zurita Patrón. (2006). *Violencia laboral en Colombia*. Recuperado de <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0035925.pdf>
- Marín Castillo J, Trujillo González J. (2016). *El Estado Social de Derecho: un paradigma aún por consolidar*. Revista jurídica de derecho. Pp 64. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-28102016000100005
- Monroy Cabra M.G. (2015). *Introducción al derecho*. Temis - Bogotá
- Observación General No. 5 al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1994
- Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales. Artículo 6°. 16 de diciembre de 1966
- Presidencia de la República de Colombia. (21 de septiembre de 1988). Artículo 1. Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio número 159, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. [Decreto 2177 de 1989].
- Recomendación 168 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas invalidas). 1 de junio de 1983
- Villar Borda L. (2007). *Estado de derecho y Estado Social de Derecho*. Revista Derecho del Estado
Recuperado de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/705>
<https://www.lexjuris.com/lexlex/Leyes2004/lexl2004238.htm>
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf