

MURMULLO EN LOS PASILLOS: SOBRE ACOSO LABORAL RELACIONADO CON LA MORAL, CULTURA Y COSTUMBRES

Autora: María José Del toro Martínez

Abogada, magister en derecho del comercio internacional, servidora pública en el cargo de secretaria judicial del Juzgado 4° Administrativo del Circuito de Riohacha.

RESUMEN

La justicia es una virtud, un ideal y un objetivo en sí que implica que quien realice labores entorno a su cumplimiento haga total y constante apología a ella en su actuar, sin embargo, las pasiones humanas que pueden entrañar sentimientos negativos impiden que esa afirmación sea una completa realidad.

Lo anterior se debe a que el actuar de las y los empleados públicos siguen lineamientos morales que pueden estar socialmente permitidos o más bien socialmente ignorados y que no son acordes a una moral institucional deseada.

En uso del método inductivo, en el texto se cuestiona primeramente los instrumentos disponibles para evitar el acoso laboral en rama judicial, remarcando en la imperiosa necesidad de prevención y se hace una propuesta preexperimental para lograr insumos suficientes para identificar acciones primarias que puedan constituir acoso laboral.

INTRODUCCIÓN

La rama judicial lleva un año de haber adoptado el acuerdo PCSJA23-12104 de 27 de octubre de 2023 del Consejo Superior de la Judicatura, por el cual se adopta el Protocolo contra el acoso sexual y por razones del género en el ámbito laboral. Este protocolo contiene los antecedentes normativos existentes tanto en el ordenamiento interno como internacional y hace alusión a jurisprudencia de las altas cortes relevantes para el caso, sin embargo, en todos esos instrumentos se especifica en métodos de protección y mitigación, pero deja de lado lo referente a la prevención.

El problema central de este ensayo es la carencia de mecanismos de prevención del acoso laboral que realicen la identificación de acciones primarias que sean potencialmente violentas y puedan constituir acoso, por lo que la pregunta de investigación que se plantea es ¿cuáles estrategias puede hacer uso la rama judicial para identificar el problema de acoso laboral antes de su ocurrencia?

Para dar respuesta, se discurrirá en las siguientes partes: I) planteamiento del dilema filosófico de la justicia y la moralidad; II) descripción de marco normativo existente para el caso; III) precisiones sobre el concepto de prevención diferente al de mitigación, IV) propuesta didáctica para identificación de acciones primarias como estrategia de prevención de la violencia en el trabajo, V) conclusiones y recomendaciones.

Hipótesis:

La rama judicial carece de instrumentos de prevención del acoso laboral, los cuales deben estar encaminados a la no ocurrencia de situaciones de violencia en los entornos laborales y que son enormemente necesarios para la eliminación real y total de la violencia y el acoso laboral.

Se utilizará como metodología un enfoque inductivo, recopilando información acerca de aspectos relevantes normativos comparados y estudios de campo de psicología social que, en un análisis comparativo por la inducción permitirá identificar patrones y factores comunes que contribuyen al latente acoso laboral.

MURMULLO EN LOS PASILLOS: SOBRE ACOSO LABORAL RELACIONADO CON LA MORAL, CULTURA Y COSTUMBRES

Por: María José Del toro Martínez

La justicia es una virtud humana, un ideal y un objetivo en sí. Es definida clásicamente como *la constante y perpetua voluntad de dar su derecho a cada uno*¹, esto implica una lucha que no se frena y que requiere también de muchas más virtudes para conseguirse. Administrar justicia entonces, es la función publica de hacer efectivos esos derechos y obligaciones² lo cual hace intrínseco que quien ejecute esa función también sea muestra constante e indeleble de esa virtuosidad. Es un ideal porque requiere de un despojo de maldad y una prevalencia de la intuición, como si esos conceptos pudieran ser inmutables y puros.

Todo este manejo de adjetivos supone que cada una de las personas que sirven a la loable función publica de administrar justicia están revestidas de un sinfín de principios que los hacen aptos para tal labor, sin embargo y lejos de tal ideal, la administración de justicia en Colombia ha sido objetivo de múltiples cuestionamientos que ponen en entredicho la moralidad de la institución.

Y es precisamente desde la esfera moral en que se circunscriben los límites de las interacciones sociales, mismas interacciones que se dan en una oficina de la rama judicial y en cualquier lugar del territorio colombiano. Así, las creencias, costumbres y valores de una comunidad o nación³ dan las pautas para establecer los límites en las relaciones humanas.

Todo esto es pertinente precisarlo porque, en materia de acoso laboral, hay una libertad de definición o de identificación de lo que es considerado violencia o acoso, ello tomando como referencia internacional más reciente el convenio C190 de la OIT de 2019, *sobre la*

¹ Ulpiano, jurisconsulto romano (170-228 d. C), expresa la definición en el *Digestum*, 1. 1. tít. 1. 10; santo Tomás la cita en la *S. Theol.*, II-II. q. 58. a. 3

² Parafraseando artículo 1 de Ley estatutaria de la administración de justicia – Ley 270 de 1996, modificada por la Ley 2430 de 2024

³ Que sea pertinente sacar a colación: el concepto de nación contiene la descripción de comunidad e identificación de rasgos de un grupo poblacional

eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo ⁴, el cual en su artículo 1 realiza las siguientes definiciones:

“1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.”

Esto acarrea que la violencia en el trabajo puede ser entendida de dos maneras que no son excluyentes entre sí: como una generalidad o como expresión destinada contra un género en específico y, en todo caso, no se circunscriben a una actividad, situación, aptitud o expresión específica, sino que está dada a la libre interpretación, solo que con ellas se debe causar o pretender causar daño a un sujeto pasivo. Se agrega además que las palabras violencia y acoso – o más bien los comportamientos que son considerados violentos en el

⁴ Tomado:

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

marco laboral – pueden definirse en las legislaciones nacionales porque la comprensión del acoso/violencia también depende del factor cultural, es decir, de una esfera moral.

Este convenio da una hoja de ruta que debe ser considerada por las naciones que lo ratifican y al permitir, sin perjuicio de lo que en él se contiene, definir qué es considerado violencia, también propone un reto social moral sobre los límites permitidos en las interacciones laborales. En el caso colombiano, las definiciones relacionadas con la temática ya cumplieron la mayoría de edad con la Ley 1010 de 2006 que reza:

*“**Artículo 2º.** Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral 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.*

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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

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

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

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

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

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

Con todo y la mayoría de edad, la ley 1010 de 2006 guarda relación con el reciente convenio C190 de la OIT de 2019 y da mayores rasgos para la determinación de conductas violentas y de acoso, sin limitarse a unas en específico, de tal suerte que será posible identificar nuevas situaciones o conductas con el paso del tiempo siguiendo los requisitos descritos, no obstante, precisa que la conducta debe ser *persistente y demostrable*, lo cual significa una permanencia en el tiempo y una necesidad probatoria, aspectos relevantes dentro de un proceso judicial pero que no deben serlo si de prevención se trata.

Ahora, si bien se cuenta con antecedente normativo puntual para lo referente a acoso laboral, la correcta identificación de límites y sus estrategias de prevención siguen siendo atribuidas a la moral, por lo que de manera inmediata debe acudir a la costumbre y al factor cultural preponderante y resolver sendos interrogantes sobre qué está permitido y qué no lo está.

Parece una obviedad afirmar que no está permitido el acoso sexual, la discriminación por género, raza, credo, etc. Parece una obviedad subrayar que se recusa la violencia física, la corrupción y la intimidación, empero, la real identificación del nacimiento de conductas violentas encuentra su problemática en la normalización de acciones dañinas o agresivas, dadas precisamente por la costumbre, cultura o la ya tan mencionada moral.

Si bien en un principio se mencionó que las personas que realizan labores en la administración de justicia deben ser un estandarte de virtudes y principios, la verdad es que el funcionario o funcionaria y/o servidor o servidora judicial es un ser humano, tan humano como la vida misma, lo que lo posiciona lejos de la platónica justicia y de la virtuosidad de la diosa Temis, entonces, la primera estrategia de prevención del acoso laboral debería ser la identificación conductas pasivo agresivas que están normalizadas en las interacciones sociales.

La rama judicial colombiana cuenta, desde el 27 de octubre de 2023, con un *Protocolo contra el acoso sexual y por razones del género en el ámbito laboral*⁵ en el que se citan los antecedentes normativos ya indicados en este escrito, así como pronunciamientos de las Altas Cortes del país, de los cuales es pertinente destacar los más recientes:

- La sentencia de casación de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral SL 648 de 2018⁶ en la que, en un caso de “despido injusto” según el actor, precisa lo siguiente sobre la desestimación de sus pretensiones

“(…) las actuaciones endilgadas al demandante – comprobadas como lo están – produjeron una situación de angustia o miedo en sus receptoras, en tanto perturbaron su tranquilidad en el ejercicio de la actividad que desempeñaban (...) entonces, bajo tales lineamientos, las circunstancias descritas, no pueden ser disgregadas del concepto de acoso sexual en tanto generaron un ambiente laboral hostil, debido a la intimidación que ellas en el personal femenino subordinado al

⁵ Acuerdo PCSJA23-12104 de 27 de octubre de 2023 del Consejo Superior de la Judicatura

⁶ Sentencia de casación del 31 de enero de 2018 SL648-2018, radicación 55122 Acta 03. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

actor. En esa dirección, tal como lo dedujo el juez de apelaciones, constituyeron justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo”

- La sentencia de T-140 de 2021⁷ de la H. Corte Constitucional en la que se confirma sentencia de tutela y se condena un “procedimiento administrativo” revictimizante que violentó todas las garantías y derechos de la mujer y trabajadora que denunció ante su superior la situación de acoso sexual laboral sufrida y ocasionada por un compañero de trabajo. Al respecto indicó la corte:

“(…) esta Corte ha protegido la dimensión objetiva de los derechos fundamentales en casos de violencia de género, ordenando la creación de protocolos de atención, que incluyen rutas y procedimientos claros y efectivos para el trámite de las posibles denuncias de acoso laboral y sexual, justamente para rodear a las mujeres que deciden defenderse o buscar ayuda, atención o reparación lo que, no sin frecuencia, muchas veces se ve correspondido “con impunidad y revictimización”

En todos, se está tratando el tema del acoso laboral desde el ámbito sexual y de género y lo atinente al procedimiento y trámite de denuncia y su consecuencial resolución ante el ente judicial, uno desde el criterio del sujeto activo de la acción violenta y el otro desde la perspectiva de la víctima directa, sin embargo, se deja de lado la identificación de conductas pasivo-agresivas determinantes para la prevención y esto se debe a que la corporación judicial dicta la resolución a un litigio o, en otras palabras, dirime una controversia existente, mientras que el objetivo de la prevención es impedir que siquiera se genere la controversia, de ahí la gran necesidad de descubrir las violencias normalizadas.

Entonces, la crítica al mencionado protocolo que, siendo un avance importantísimo para eliminación total de este tipo de violencias y sus matices como la violencia en razón al género, es que resulta insuficiente para la prevención, por lo que es necesario que se acompañe de otros instrumentos. Y aunque desde el Consejo Superior de la Judicatura y la

⁷ Sentencia de revisión T-140 de 14 de mayo de 2021, Expediente T-7.936.421, M.P. Cristina Pardo Schlesinger

Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla se han desarrollado cartillas, módulos, panfletos informativos para la prevención del acoso y la violencia en el trabajo con la descripción de la Ley 1010 de 2006 tan mencionada⁸, todo esto no va focalizado a prevenir sino a mitigar y estos dos conceptos son totalmente diferentes.

Mitigar quiere decir que ya hay una ocurrencia de un hecho y que son sus consecuencias las que van a ser atenuadas, mientras que *prevenir* implica la no ocurrencia: en este punto es que cojea la rama judicial, tanto que la confusión de conceptos es visible en su página web cuando destaca como “medidas de prevención” lo que son “medidas de protección” (ver: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/protocolo-contra-el-acoso-sexual-y-por-razones-de-genero-en-el-ambito-laboral-de-la-rama-judicial/medidas-de-prevencion>)

Se insiste que, para lograr la total eliminación de las violencias en el trabajo, es necesario identificar las primeras expresiones de esta, lo que significa un estudio de la moral institucional que, además, estará permeado por la moral de la nación y las creencias de cada una de las regiones, es decir, se propone un estudio sociológico sobre los valores preponderantes entre los servidores y servidoras judiciales.

No es posible dar por sentado que cuando se entra a cumplir función judicial, en automático se adquieren todos los valores institucionales, sobre todo no es posible tal conclusión porque la adherencia a los valores significa además la adherencia a un sistema integrado de gestión y control de la calidad, por cuanto desde este sistema se articula y organiza la política institucional, y esto implica una capacitación y organización, la cual hoy en día no es del todo homogénea.

Tampoco es posible obviar que las costumbres propias de las regiones, la historia, el esquema lingüístico y demás condicionan la percepción del mundo y hacen que se normalicen acciones. El meollo aquí es identificar cuáles de esas acciones normalizadas son acordes a los valores institucionales y cuáles no y sobre estas últimas, cuáles podrían constituir acoso laboral y cuáles no.

⁸ Tomado de: <https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/biblioteca/m5-8.pdf>

Es crucial abordar la identificación temprana de patrones violentos y esto puede hacerse con encuestas y estudios sociológicos de campo, de la misma manera en que se mide la producción de los despachos judiciales pero destinados a conocer las ideas preponderantes en la muestra poblacional que supone la rama judicial.

Esta autora se permite realizar un ejemplo didáctico de un estudio que podría llevarse a cabo: Podría tomarse opiniones de producciones audiovisuales como claros ejemplos de los matices culturales, e identificar cuáles asuntos podrían constituir una conducta pasivo-agresiva que, potencialmente acarrear violencia en el trabajo. Para este ejercicio se tomará a “Yo soy Betty, la fea” o más conocida con el simple “Betty, la fea”, la telenovela con más adaptaciones según libro de los records Guinness ⁹

Es necesario que se tomen muestras poblacionales representativas de todo el país y, con una breve encuesta cuestionar a las personas acerca de algún aspecto preponderante y problemático, se toma para el ejemplo al programa que en algún momento ostentó el puesto a la “telenovela más exitosa de la historia de la televisión”¹⁰ por la importante adaptación de la realidad que creó el guionista y productor colombiano Fernando Gaitán de varias situaciones que constituyen violencia y acoso laboral.

Para el muestreo hipotético que se propone, el tema será el chisme:

“los chismes nunca se dejan a medias”, “el chisme es primero”, “si esta señora no nos quiere contar el chisme, le retiro mi amistad”, “y ahora ¿cómo hago para dormir con este chisme sin resolver?”, “y me cuentan chismes ¡tengo hambre de chismes!”, “Yo no busco los chismes, ellos me buscan a mí”, “¡uy, pero qué chisme tan bueno!”

Se podrían extraer todas las frases de chismes dichas en las transmisiones de la novela y se llenarían cuadrillas enteras de este escrito, pero el objetivo no es enarbolar la telenovela

⁹Guinness World Records. 2024 [consulta 18-10-2024]. Disponible en:

<https://www.guinnessworldrecords.es/world-records/90883-most-adapted-telenovela>

¹⁰ El diario, periódico de Pereira. *La fea, en los Guinness Records*, 13-02-2010 [consulta 18-10-2024]. Disponible en:

<https://web.archive.org/web/20120111152735/http://www.eldiario.com.co/seccion/VARIEDADES/la-fea-en-los-guinness-records-100212.html>

sino usarla como ejemplo didáctico de las dinámicas que se presentan en una oficina como las 6687 que hay en el país de despachos judiciales¹¹

Se harían preguntas del tipo ¿ha visto la novela?, ¿identifica alguno de los diálogos descritos? (en referencia a los indicados en párrafo anterior) ¿se ha sentido identificado con alguna de esas frases? ¿qué piensa acerca de los chismes? ¿se ha visto envuelto en un chisme? Etc. Y esto en aras de determinar ciertas acciones dañinas que se pueden estar generando en las interacciones laborales.

Para ello es preciso indicar porqué el tema del ejemplo es el chisme: El diccionario de la real academia española define la palabra *chisme* como “m. Noticia verdadera o falsa, o comentario con que generalmente se pretende indisponer a unas personas con otras o se murmura de alguna”¹² y pasa que la sociedad colombiana tiene tan interiorizado el concepto del chisme que es posible afirmar dantescamente que cada rincón del país tiene un murmullo, cuento, comidilla acerca de algo que nadie conoce a ciencia cierta, pero de lo que todos opinan, opiniones que se disfrazan de veracidad y que tienen el poder de condicionar nuestras relaciones interpersonales.

Se aclara que el ejercicio propuesto se podría realizar con cualquier otro tema relevante y distintivo para la sociedad colombiana o incluso la latinoamericana, como por ejemplo la cultura del narcotráfico y sus figuras preponderantes de caudillismo romantizadas en series, documentales, canciones y demás, y cómo los conceptos que en ellos se impregna llagan a ser adoptados en acciones en la rama judicial – se deja este interrogante al lector de este ensayo para avivar su curiosidad.

Regresando al tema del *chisme*, se trata de una acción repetitiva, preponderante y socialmente aceptada. Bien en un artículo de la sección Salud de CNN de 2020¹³ se citó un

¹¹ Tomado de los resultados encontrados del Directorio Judicial SIERJU-Sistema Estadístico de la Rama Judicial [consulta 18-10-2024] Disponible en: <https://directoriojudicial.ramajudicial.gov.co/Sierju-Web/app/consultaExternaDespachos-flow?execution=e1s1>

¹² Tomado: <https://www.rae.es/drae2001/chisme>

¹³ KENT, Lauren [11 de mayo de 2020] " La ciencia del chisme (y por qué todos lo practican)". CNN Salud Disponible en: <https://cnnespanol.cnn.com/2020/05/11/la-ciencia-del-chisme-y-por-que-todos-lo-hacen>

estudio de psicología social y comportamiento humano de la universidad de California en Riverside para indicar que todas las personas, sin distinción de edad, posición social, orientación sexual o aspectos culturales, dedican 52 minutos del día a chismear y esto es un hábito dado por la experiencia evolutiva que no necesariamente implica un componente dañino, sino que hay una noción mayor de evaluación y control del comportamiento moral, no obstante, se convierte en dañino cuando lo que se contiene es una falsedad.

Se podría entonces argumentar todo un problema filosófico entorno al chisme como expresión del ser humano, por cuanto en él se consigna parte de nuestras conclusiones ante el mundo, impregnadas también de algo de moralidad y, en ese sentido, es posible citar a Kant o a Heidegger y la cuestión del despliegue del ser en el existir, sin embargo, el ejercicio laboral nos merece mucha más practicidad.

Y precisamente desde la practicidad y tal como expone el nombrado estudio liderado por el psicólogo Frank McAndrew, si bien el chisme es un hábito evolutivo que permite sobrevivir, une a una comunidad y evalúa el comportamiento, esto se hace desde una esfera moral que no es más que un ajuste a los rasgos culturales, valores, costumbres y creencias que identifican a un grupo definido de personas, como ya se ha indicado ampliamente.

Es posible entonces, con un tema tan coloquial como el que se propone y del que existen conclusiones científicas, identificar acciones pasivo-agresivas y, en caso de identificar al *chisme* como un límite y no como una expresión natural, podría ser la primera expresión o manifestación de acoso laboral, es decir, con el chisme nace el acoso.

Ahora bien, un estudio sociológico serio no puede quedarse solo en la estigmatización de un hecho natural como del que se habla, sino que debe ahondar en los motivos de la contención de una falsedad dentro de los comentarios visto desde todos los actores. Desde quien lo dice y sus sentimientos negativos de descontento laboral, desequilibrio de cargas, falta de motivación, depresión, envidias, etc., como de quien lo replica y su falta de constatación, falta de conciencia de grupo, falta de empatía, así como de quien es objeto del agravio y los consecuenciales sentimientos de desgano, rabia y demás que le supone.

Identificar estas acciones y abordar estos sentimientos primarios conllevaría a realizar una hoja de ruta y un procedimiento del fortalecimiento de la convivencia laboral y la salud

emocional y mental de los servidores, plan de acción que la suscrita autora se atreverá a dejar en manos de expertos en psicología pues la misión de este escrito es realizar un cuestionamiento razonable del tema y dar un punto de partida.

Así, la real prevención de la violencia y el acoso laboral requiere no solo de un real conocimiento de la noción de justicia y derechos humanos, sino de una práctica constante de los mismos, de manera que se esté en aplicación real y constante de una moralidad institucional definida, para lo cual es pertinente identificar rasgos primarios que constituyen violencia. El camino hacia la prevención como primera acción para dar cabida a los ya existentes mecanismos de mitigación y protección ante la violencia laboral es una deuda pendiente de la rama judicial que supone el conocimiento social de sus servidores, no como recursos sino como reales talentos humanos

Debe ahondarse en las expresiones de matoneo y acoso normalizadas culturalmente y sus aplicaciones a las relaciones interpersonales en la rama judicial, las cuales impiden su denuncia por ser esta – la denuncia – un nado a contracorriente. No es tan descabellado entonces hacerse un debate filosófico de las acciones socialmente aceptadas o más bien socialmente ignoradas, así como se intentó hacer a modo de ejemplo entorno al chisme como expresión del ser, pues lo que es con urgencia necesario es llegar al cuestionamiento racional de las propias actuaciones, tratar de imprimirle a ellas los postulados académicos de derechos humanos para que los servidores judiciales puedan separarse de las pasiones humanas que generan discriminación y violencia y lograr ser un poco más virtuosos, tal y como se prediga de la tan anhelada justicia.

CONCLUSIONES

Si bien estas están contenidas en el texto, se enunciarán las siguientes conclusiones como instrumento didáctico para su aplicación en futuras estrategias adoptadas por la rama judicial.

- Lejos del ideal de justicia, la administración de justicia en Colombia ha sido objetivo de múltiples cuestionamientos que ponen en entredicho la moralidad de la institución, por lo que es de imperiosa necesidad evaluar el talento humano y su real conocimiento de la moralidad institucional esperada.
- Los límites de las interacciones sociales y /o las relaciones humanas son dados por la moral de la comunidad, en ese sentido, es importante destacar los aspectos culturales, valores, costumbres y demás que identifican a una comunidad para determinar aquellas situaciones que son o no acordes con los valores institucionales
- Los instrumentos normativos sobre acoso laboral, a saber, el convenio C190 de la OIT de 2019 y la Ley 1010 de 2006 dan precisiones acerca de lo que constituye acoso laboral y violencia en el trabajo, no obstante, abren el debate a una delimitación de las conductas que pueden constituir acoso, siendo entonces de libre interpretación su tipificación.
- Tanto los instrumentos descritos como el Protocolo contra el acoso sexual y por razones del género en el ámbito laboral adoptado por la rama judicial constituyen un avance importantísimo para la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, no obstante, es necesario que se acompañen con instrumentos efectivos para la prevención de tales violencias.
- La prevención supone la no realización de las conductas que constituyen acoso laboral, así, se hace necesaria la identificación de patrones primarios que puedan constituir violencia y sus motivos para realizar un protocolo o estrategia que los erradique.
- Las estrategias propuestas implican un estudio sociológico de la población que conforma la rama judicial, de sus creencias y de los aspectos que en ellos son normales, para catalogar aquellos que son acordes a los valores institucionales y los

que no, y de los últimos, aquellos que puedan constituir acoso y los que no, de tal suerte que pueda identificarse conductas y se pueda realizar una hoja de ruta para su manejo.

- Se insiste que, para la eliminación total de la violencia en el trabajo en la rama judicial es de imperiosa necesidad la real prevención de la misma, lo cual no solo requiere de un real conocimiento de la noción de justicia y derechos humanos, sino de una práctica constante de estos, de manera que se esté en aplicación real y constante de una moralidad institucional definida, para lo cual es pertinente identificar las nociones sociales de sus servidores judiciales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ulpiano, jurisconsulto romano (170-228 d. C), expresa la definición en el *Digestum*, 1. 1. tit. 1. 10; santo Tomás la cita en la *S. Theol.*, II-II. q. 58. a. 3
2. Ley estatutaria de la administración de justicia – Ley 270 de 1996, modificada por la Ley 2430 de 2024
3. Convenio C190 de la OIT de 2019, *sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo* Tomado:
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
4. Ley 1010 de 23 de enero de 2006, *por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*.
5. Acuerdo PCSJA23-12104 de 27 de octubre de 2023 del Consejo Superior de la Judicatura, *Protocolo contra el acoso sexual y por razones del género en el ámbito laboral*
6. Sentencia de casación del 31 de enero de 2018 SL648-2018, radicación 55122 Acta 03. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
7. Sentencia de revisión T-140 de 14 de mayo de 2021, Expediente T-7.936.421, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.
8. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, plan de formación de la Rama JUDICIAL, “La violencia en el trabajo y el acoso laboral en la ley 1010 de 2006, - módulo de aprendizaje autodirigido” Tomado de:
<https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/biblioteca/m5-8.pdf>
9. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.7 en línea]. < <https://dle.rae.es/mitigar> > [05 de noviembre de 2024].
10. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.7 en línea]. < <https://dle.rae.es/prevenir> > [05 de noviembre de 2024].
11. Guinness World Records. 2024 [consulta 18-10-2024]. Disponible en:
<https://www.guinnessworldrecords.es/world-records/90883-most-adapted-telenovela>

12. El diario, periódico de Pereira. *La fea, en los Guinness Records*, 13-02-2010 [consulta 18-10-2024]. Disponible en: <https://web.archive.org/web/20120111152735/http://www.eldiario.com.co/seccion/VARIEDADES/la-fea-en-los-guinness-records-100212.html>
13. Tomado de los resultados encontrados del Directorio Judicial SIERJU-Sistema Estadístico de la Rama Judicial [consulta 18-10-2024] Disponible en: <https://directoriojudicial.ramajudicial.gov.co/Sierju-Web/app/consultaExternaDespachos-flow?execution=e1s1>
14. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.7 en línea]. < <https://www.rae.es/drae2001/chisme> > [27 de octubre de 2024].
15. KENT, Lauren [11 de mayo de 2020] " La ciencia del chisme (y por qué todos lo practican)". CNN Salud Disponible en: <https://cnnespanol.cnn.com/2020/05/11/la-ciencia-del-chisme-y-por-que-todos-lo-hacen>