

Labor harassment in
Colombia (mobbing)

El acoso laboral en
Colombia

Fecha de Recepción: Octubre 15 de 2007

Fecha de Aceptación: Noviembre 18 de 2007

BIBLIOGRAPHICAL REVIEW ARTICLE
ARTÍCULO DE REVISIÓN DE TEMA

*Fernando Motta Cárdenas*¹

RESUMEN

Este artículo presenta una descripción del concepto del mobbing o acoso psicológico en las organizaciones y de la manera como afecta la capacidad laboral del trabajador, disminuyendo considerablemente su eficiencia, deteriorando la salud física y mental del empleado; lo que se traduce en un incremento de los costos en salud y ausencias laborales, que se presentan por el deterioro psicológico progresivo.

Se considera acoso laboral a todas aquellas conductas reiteradas provenientes generalmente de un superior jerárquico, que tienen el único propósito de desacreditar, menoscabar o desconsiderar a un individuo o individuos, ante su grupo social de trabajo.

1 Abogado de la Universidad Sergio Arboleda. Coordinador del Área Laboral y de Seguridad Social de la Fundación Universitaria Los Libertadores de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales. Contacto: fernandomottac@gmail.com

ABSTRACT

This article provides a description of the term Mobbing, also considered as psychological harassment in the organization, and the way it affects the worker's labor performance by considerably diminishing his/her efficiency and deteriorating his/her physical and mental health; what can be interpreted as an increment of health costs and labor absence, specially considering the progressive psychological impairment it causes.

Labor harassment is defined any habitual behavior, usually from a person in a high position, with the purpose of discrediting, discrediting or being thoughtless towards an individual or individuals in front of his/her social labor group.

Palabras Clave

Mobbing, acoso laboral, trabajador, trabajadora, acoso psicológico.

Key words

Mobbing, labor harassment, worker, psychological harassment.

1. INTRODUCCION

Dentro de la legislación laboral colombiana, surge la figura del "acoso laboral", regulada por la ley 1010 de 2006 que tiene por objeto: *"definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública"*².

Inicialmente, estudiaremos los antecedentes del mobbing o acoso laboral, buscando información en la legislación de España, la que nos servirá como base para comparar el manejo que actualmente se le está dando a este tema en Colombia.

El objeto de la ley no solamente se encasilla dentro del concepto de acoso sexual, sino que le da una connotación especial, teniendo en cuenta que existen diversas formas de acoso, que emanan de dichas relaciones. El acoso laboral no surge de las relaciones de subordinación sino también de las relaciones de coordinación.

En Colombia el acoso laboral es un tema nuevo. Haciendo un rastreo jurídico juicioso se encuentra poca jurisprudencia y escasa doctrina del derecho. Los psicólogos son pioneros en este estudio, soslayando la versión del acoso sexual y demostrando que hay diversidad de formas de maltrato en las relaciones laborales afectando la salud de los trabajadores.

El número creciente de casos divulgados ha puesto de moda un fenómeno que no es ciertamente nuevo, pero cuya incidencia y crecimiento en los últimos años es verdaderamente alarmante.

Para el caso Colombiano se observa en la siguiente tabla, el comportamiento del acoso laboral en el país a través del número de querellas presentadas ante las autoridades competentes por parte de los afectados, información consolidada por el Ministerio de la Protección Social y la Salud, en la cual se destaca el seguimiento de todo el proceso consagrado en la ley para su tratamiento.

2 Artículo 1 de la ley 1010 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

Tabla 1. Se relacionan el número de querellas y diligencias adelantadas por acoso laboral durante el 2006 en el país

Territorial	Empresa Querellada	Medidas preventivas	Conciliación	No Conciliación	Conminación			Falta de Interés jurídico	Justicia Ordinaria	Procuraduría
					Si	No	Cumplió			
Amazonas*										
Antioquia	25	2	3	15		17			2	3
Arauca*										
Atlántico	10	7	4	2	1		1		4	1
Barrancab.	6	1	4	1	1	1	1		1	
Bolívar*										
Boyacá	7	4		1	4		3		2	2
Caldas	4	4				2	2		1	
Caquetá*										
Casanare*										
Cauca	5		2	2						1
Cesar										
Chocó*										
Córdoba	3	2	2		2		2			
Cundinam.	222	33	47	52			33	90		
Guainía*										
Guajira	2									2
Guaviare*										
Huila	7	7		3	2	2	3		3	
Magdalena*										
Meta	10	10							1	7
Nariño	1									
N.Santander										
Putumayo	1	1			1					
Quindío	7	7	2	1		1			1	
Risaralda	3									
San Andrés*										
Santander	9	5					2			
Sucre	1	1	1			1				
Tolima	5	5			3	1				
Valle del C.	40	24								
Vaupés*										
Vichada	1	1			1		1			
TOTAL	369	90	65	77	15	25	13	90	15	16

* En estas Territoriales no se presentó ninguna querella

Fuente: Ministerio de la Protección Social y de la Salud. Consulta en línea [22/11/2007].

Disponible en línea [<http://www.minproteccionsocial.gov.co/VBeContent/NewsDetail.asp?ID=15754&IDCompany3>]

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ACOSO LABORAL (MOBBING)

Desde los años 80 se viene estudiando el tema del acoso laboral, en Noruega y Suecia se realizaron investigaciones desde 1984³, lideradas por Heinz Leymann científico sueco que adelantó estudios sobre el acoso moral en el trabajo, quien presentó publicaciones desde 1984 hasta 1996 sobre el tema a partir de los enfoques clínicos de la psicología: Epidemiológico, organizacional y administrativo⁴.

El acoso laboral también es llamado mobbing, palabra que traducida directamente al español significa "atestar", pudiéndose interpretar finalmente, como una forma de acoso psicológico, que es esencialmente un menoscabo a "la dignidad humana".

El profesor Heinz Leymann, fue el primer doctrinante europeo que definió la palabra mobbing como "el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo"⁵.

Marie France Hirigoyen define el mobbing como: "Todo comportamiento abusivo que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo, supone un comportamiento moral de acoso psicológico"⁶.

Suecia fue el primer país de la Unión Europea en expedir una legislación nacional para prevenir el acoso moral en el trabajo desde una óptica preventiva. En septiembre de 1993 adoptó, por medio de la ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral, "que el empresario está en la obligación de prevenir anticipadamente el acoso moral y de adoptar medidas correctoras, apoyar y tratar a las víctimas en casos de aparición de situaciones de Mobbing". Posteriormente, Francia

en enero de 2002 en la ley de modernización social, incluye un capítulo sobre el acoso moral en el trabajo, donde define concretamente el acoso moral e insiste en el carácter reiterado de las conductas vejatorias de hostigamiento. Bélgica por su parte posee como instrumento regulador, la ley del 12 de Junio de 2002, que prevé la violencia psicológica en los sitios de trabajo. Argentina, en diciembre de 2003 mediante la ley No. 13168, crea un marco normativo, para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral en el ámbito de la administración pública provincial.

España no cuenta con legislación específica sobre la materia, la constitución es reiterativa en el respeto a la dignidad humana de la persona. En su artículo 15 establece que, "todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes..." y en su artículo 18 garantiza el derecho al honor y a la intimidad personal de todos los españoles.

La declaración universal de los derechos humanos, establece en el artículo 1 que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros". En el artículo 23, numeral 1, afirma 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". El Convenio 155 de la OIT sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, que aunque no hace referencia expresa al tema de acoso moral en el trabajo, da las pautas para prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia de este y guarden relación con la actividad laboral, con el fin de reducir al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio en el que se labore.

La declaración de la OIT (1998), destaca los principios y derechos fundamentales en el trabajo, es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de respetar y defender los valores humanos fundamentales.

3 Estudio realizado por el Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional de Estocolmo.

4 Ver biografía de Heinz Leymann. Consulta en línea [30/9/2007], disponible en línea [http://es.wikipedia.org/wiki/Heinz_Leymann].

5 MAC DONALD, Andrea Fabiana. El mobbing y los costos empresarios en Argentina. El Refugio Esjo. Consulta en línea [22/11/2007]. Disponible en línea: [http://www.el-refugioesjo.net/mobbing/mac-donald-andrea.htm]

6 MAC DONALD, Andrea Fabiana. Ibid., p. 1.

Para cumplir tales propósitos, la declaración abarca cuatro áreas:

La libertad de asociación y la libertad sindical así como el derecho de negociación colectiva;

La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;

La abolición del trabajo infantil, y;

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Unión Europea produce un instrumento importante sobre el acoso moral en el trabajo, es la resolución del Parlamento Europeo (Res. 2001/2339 (INI)). Adicionalmente cuenta con otras herramientas como la directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, concierne a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores. La directiva 2000/78 (referente al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación), introduce la noción general de acoso, señalando en el artículo 2, numeral 3, que *“el acoso constituirá discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

2.2 DEFINICIÓN DE MOBBING

La palabra mobbing proviene del inglés “mob”, que significa *“multitud excitada alrededor de algo o de alguien, ya sea en forma devota o en forma contraria”*. El sustantivo “mob” hace referencia al: “gentío”, “vulgo”, “plebe” o “populacho”, mientras que el verbo “to mob” describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien, la de asediar o atacar en masa a alguien.

El mobbing, por lo tanto, es una acción colectiva de personas frente a algo o alguien, y curiosamente no siempre de modo negativo, tal y como ahora está siendo interpretada en relación con las condiciones de trabajo. Es en esta interpretación, en el que el concepto de “mobbing” o “bullying” o acoso moral ha sido desarrollado históricamente por diversos científicos y sicólogos.

En ese orden de ideas la definición de mobbing es: *“el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros,*

*que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador”*⁷.

2.3 ANTECEDENTES DEL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

El acoso laboral no tuvo antecedentes legislativos en Colombia. No existía norma que versara específicamente sobre el tema. La Constitución Política de 1991, los decretos 1832 y 1295 de 1994, el Código Sustantivo el Trabajo, el Código Penal, y los pronunciamientos de la Corte Constitucional, han establecido directrices y conceptos relativos al respeto a los derechos fundamentales, al trabajo y a la dignidad humana.

La Constitución Política en su artículo 1º consagra lo siguiente *“...Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”*. El artículo 13 dice que *“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”*.

Por su parte el artículo 15 establece que *“todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar”*. El artículo 21 declara que *“se garantiza el derecho a la honra y que será la ley la que señale su forma de protección”*. El artículo 25⁸ de la Constitución proclama el derecho al trabajo, en condiciones dignas y justas, lo que implica que la protección no solo se extiende a los

7 Mobbing: ¿Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo?.

8 Artículo 25 Constitución Política. 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.

principios dispuestos en el artículo 53⁹, sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre y a la libertad sexual.

El decreto 1832 de 1994 por medio del cual se regulan las enfermedades profesionales, y enuncia en el artículo 1, numeral 42 las patologías causadas por estrés. El artículo 2 y 3 del decreto enunciado establecen que de no encontrarse la enfermedad profesional regulada en el artículo primero del decreto, pero reuniéndose unos requisitos y demostrándose la relación de causa y efecto y demostrándose el riesgo, se configurará una enfermedad profesional.

El Código Penal, en su artículo 1 establece que *“el derecho penal tendrá como fundamento el respeto a la dignidad humana”* y en el artículo 178 se tipifica como delito la tortura, *“el que una persona inflija a otra dolores o sufrimientos psíquicos con el fin de obtener de ella o de un tercero información o confesión, de castigarla por un acto por ella cometido o que se sospeche que ha cometido o de intimidarla o coaccionarla por cualquier razón que comporte algún tipo de discriminación....”*

El artículo 182 del Constreñimiento expone que *“el que, fuera de los casos especialmente previstos como delito, constriña a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, incurrirá en prisión de (16) a treinta y seis (36) meses”* y el artículo 198 señala que: *“el que mediante violencia o maniobra engañosa logre el retiro de operarios o trabajadores de los establecimientos donde laboran, o por los mismos medios perturbe o impida el libre ejercicio de la actividad de cualquier persona, incurrirá en multa”*.

9 Artículo 53 Constitución Política. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: *“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”*.

El artículo 220 de la Calumnia expresa *“el que impute falsamente a otro una conducta típica, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a setenta y dos (72) meses y multa de trece punto treinta y tres (13.33) a mil quinientos (1.500) salarios mínimos legales mensuales vigentes”*¹⁰.

Con el Proyecto de Ley No. 88 de 2004 se propone la ley de acoso laboral siendo aprobada y promulgada el 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.

La ley 1010 de 2006 reglamenta el acoso laboral, a continuación se presentan algunos de los principales aspectos reglamentados por la norma en mención:

Objeto: *“Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.*

*Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”*¹¹.

Se debe anotar que ésta ley de Acoso Laboral, no es aplicable a las relaciones civiles y/o comerciales (Contratos de Prestación de Servicios), ni tampoco se podrá aplicar a la contratación administrativa.

Definición (Art. 2)¹²: se entenderá el acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por su 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. Se da importancia al termino persistente y demostrable (debe ser de carácter público).

10 Código Penal Colombiano. Ley 599 de 2000.

11 Artículo 1. Ley 1010 de 2006.

12 Ibid., p. 1

Modalidades de acoso laboral. El Art. 2¹³ de la norma 1010 de 2006 establece algunos comportamientos que pueden configurar “acoso laboral”, ente ellos: Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Conductas atenuantes y agravantes (Art. 3 y 4): De la norma citada tipificó algunos comportamientos que hacen que la conducta de acoso laboral sea menos culposa, como por ejemplo, “*el haber observado buena conducta anterior, obrar en Estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o Estado de ira e intenso dolor, intentar disminuir las consecuencias una vez realizada la conducta, ante provocación o desafío por parte del superior, o cualquier circunstancia análoga a las anteriores*”.

De otra parte, la norma también describe algunas circunstancias agravantes cuya intención evidente está dirigida a causar daño mediante: “*la reiteración de la conducta, concurrencia de causales, realizar la conducta por motivo abyecto o fútil, mediante precio o recompensa remuneratoria, mediante ocultamiento, o a través del abuso de una posición dominante, bien por su rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad*”.

Enunciación de los sujetos activos y pasivos del acoso laboral aclarando de nuevo que es en las relaciones laborales donde la ley es aplicable, es decir, debe haber una subordinación o dependencia por las partes.

En el artículo 7 de la ley 1010, enuncia claramente las conductas que constituyen acoso laboral de las cuales se infiere el cuidado y protección que intentó establecer el legislador frente a los derechos fundamentales del trabajador, aún cuando parte del contrato laboral estipule el elemento de subordinación o dependencia, claro, sin menoscabo a la dignidad de la persona humana.

Las conductas que no constituyen acoso laboral son las encaminadas a mantener la disciplina, las que conllevan a mantener una fidelidad y lealtad a la empresa, las estipuladas en la Constitución, contrato laboral, reglamentos internos de trabajo. (Art. 8).

El Art. 9 describe las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral establecidas por la ley 1010 de 2006, destacando que:

Las empresas debieron ajustar sus reglamentos internos dentro de los 3 meses siguientes a la expedición de la Ley 1010 de 2006, en razón a que en dichos documentos se estipularían los mecanismos para prevenir las conductas de acoso laboral implementando un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las dificultades sobrevivientes en el lugar de trabajo y buscando respetar el debido proceso de las partes intervinientes.

Las empresas debieron socializar la ley de acoso laboral con los trabajadores.

Dar participación a los trabajadores en la discusión de opiniones y propuestas que pudieren ser aplicadas en la empresa para prevenir y controlar situaciones de acoso laboral.

Conformar un comité bipartito con funciones relacionadas con acoso laboral con representación del empleador y los trabajadores.

Establecer las funciones de dicho comité entre las cuales podrían incluirse: Análisis de casos, conciliación, acciones de prevención, levantar acta de asistencia.

Además, el empleador deberá elaborar y adaptar un capítulo al reglamento de trabajo el cual debe contener:

Los mecanismos a utilizar para prevenir situaciones de acoso laboral en al empresa.

El procedimiento interno que levara acabo en la empresa para solucionar la ocurrencia de algún caso de acoso.

Las funciones que desarrollará el comité bipartito.

La acciones de prevención.

El acta de asistencia.

El texto de adaptación del reglamento interno con la ley de acoso laboral debe ser revisado y aprobado por inspector de trabajo.

13 Op. cit., p.1.

Dentro de los tres (3) meses siguientes a la publicación de la Ley 1010 de 2006, el empleador deberá someter a revisión del Inspector de Trabajo, el texto del capítulo relativo a mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno, el cual debe contener: domicilio principal, documentación que acredita la participación de los trabajadores, mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, procedimiento interno, manejo de la confidencialidad de los casos, descripción del procedimiento de conciliación, funciones del comité.

“El incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo”.

Si la adaptación se ajusta a los requerimientos de dicha ley, el inspector ordenará mediante auto insertar el capítulo correspondiente en el reglamento de trabajo vigente; en caso contrario, formulará observaciones y señalará como plazo máximo para su adecuación dos (2) meses, al cabo de los cuales, si no han sido atendidas las observaciones se procederá al archivo de la solicitud, sin perjuicio de la obligación que el empleador tiene de adaptar el reglamento.

La víctima del acoso laboral puede denunciar en primera oportunidad a los comités de convivencia, a jefe superior del acosador con el fin de propiciar la corrección de la situación. Si no hay respuesta, la ley 1010 posibilita la denuncia ante el inspector de trabajo, los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, la prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.(Art. 12)

Procedimiento a seguir para realizar la denuncia de acoso laboral (Art 13)

La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos.

La autoridad que reciba la denuncia en tales términos obligará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales de análisis y corrección, programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa.

Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

La víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

La denuncia podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

Tratamiento Sancionatorio: Una vez agotado el debido proceso se sancionará de la siguiente manera:

Los servidores públicos se registrarán por el Código Único Disciplinario¹⁴.

Si se ha dado terminación del contrato de trabajo sin justa causa; si el trabajador hubiere renunciado; o cuando el trabajador abandone el cargo. En tales casos procederá a la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo¹⁵.

¹⁴ Ley 734 de 2002.

¹⁵ Artículo 64. Código Sustantivo del Trabajo. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

La obligación de pagar a las E. P. S. y las A.R.P., el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que hubiere producido el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Los dineros de las multas impuestas por acoso laboral tendrán como finalidad el presupuesto de una entidad pública, quien podrá cobrarla mediante un proceso de jurisdicción coactiva, actualizando su valor

Las garantías contra actitudes retaliatorias contra la víctima de acoso laboral que denuncia.

Con el fin de evitar actos de represalia contra quienes los trabajadores quejosos o testigos del acoso la ley les brinda las siguientes garantías:

La nulidad de la renuncia o despido con justa o sin justa causa de la víctima del acoso laboral proferidos dentro

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 61652o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.

de seis meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial hubiere verificado los hechos puestos en conocimiento.

Los servidores públicos que formulen denuncia podrán provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

Autoridad competente para adoptar medidas sancionatorias

Los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias.

Cuando la víctima del acoso laboral sea 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.

Procedimiento sancionatorio

Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja.

Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

Temeridad de la queja de acoso laboral (Art. 14)

“Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso”.

Llamamiento en garantía

En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso. (Art. 15).

Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral

Previo examen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico. (Art. 16).

Sujetos procesales

Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público. (Art. 17).

Caducidad

Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley. (Art. 18).

2.4 ¿POR QUÉ SE PRACTICA EL ACOSO LABORAL?

La explicación común a la mayoría de los casos reside en que el trabajador que resulta objeto de acoso laboral, es una amenaza para el sujeto que lo hostiga o para el grupo de trabajo, como también se convierte en un mecanismo para manipular a los trabajadores o a los líderes de los trabajadores, quizá para obtener un mayor rendimiento laboral, o para inducirlos a renunciar, sin tener que pagar indemnización.

La víctima suele generar envidias en un sujeto, grupo de trabajo o en varios, ya sea del departamento o unidad de la empresa. Estas envidias se presentan por la adaptación del trabajador al grupo, a sus jefes, a los subordinados; o por los resultados generados al departamento. En ocasiones el trabajador que es víctima de acoso laboral, tiene la suerte de disfrutar de situaciones ya sean personales o familiares, deseables por otros.

También puede desencadenar un proceso de acoso laboral, la negativa de una mujer ante insinuaciones de tipo sexual, por parte de sus compañeros de trabajo sean superiores, iguales o inferiores que constituye una modalidad del acoso laboral denominado accoso laboral.

Se han observado algunas características diferenciales en los trabajadores objeto de acoso laboral, circunstancias que los distinguen de los demás tales como: su edad, educación, idioma, experiencia laboral, sexo, costumbres, creencias religiosas, convicciones políticas, entre otras, que pueden significar potencialmente convertirse en víctimas a perseguir por desviarse del grupo mayoritario. Estas diferencias son utilizadas para atribuir cualquier resultado negativo al trabajador y demeritar su labor.

Otra ilustración frecuente es la de dar escarmiento público a sus trabajadores dejando impresionados a los demás, por el poder de subordinación, al llamar la atención ridiculizando los actos del trabajador víctima del acoso.

2.5 ¿QUIÉN PRACTICA EL ACOSO LABORAL O PSICOLÓGICO?

El acoso laboral o psicológico necesita uno o varios agresores, los cuales trabajan para las empresas, con cargos de algunas características o conexiones que les permiten impunidad.

Con esto se procura disgregar la responsabilidad del acoso, que siempre es personal, eludiéndose así la búsqueda de responsabilidad de quien finalmente es el autor de una serie de comportamientos lesivos contra el trabajador víctima de este.

Es cierto que en varias ocasiones se dan órdenes específicas por parte de directivos o personas que tienen alguna jerarquía para intimidar a un trabajador. En este caso, quien practica el acoso como incitador y último responsable es la persona que recomienda el acoso y no la empresa en la que ocurren los hechos.

Esto lo hacen mediante el cambio de turno de trabajo o de puesto de trabajo; cambiarle las funciones que venía desempeñando a otras totalmente distintas que no tienen nada que ver con su perfil profesional; forzarlo a aceptar unas condiciones determinadas para jubilarse anticipadamente, obligarlo a aceptar una terminación de mutuo acuerdo de su contrato con el fin de reducirle el salario, forzar al trabajador a aceptar otro tipo de cargo donde su salario dependa de las comisiones, bonificaciones, generadas de la venta de alguno de los productos de la empresa; cambios del contrato de trabajo; trasladarlo a otra ciudad, entre otros.

Las técnicas para destruir psicológicamente al trabajador son variadas y infortunadamente a veces muy creativas. Tienen en común que con ellas se intenta agobiar, calumniar, atacar el trabajo, las convicciones, la vida privada de la víctima, aislando, estigmatizando, amenazando a la víctima.

En suma, quien hostiga trata de destruir la confianza del trabajador en sí mismo, reduciendo su autoestima, afectando su desempeño laboral, hasta entonces aceptable y positivo. Con ello se consigue eliminar o atacar el rendimiento del trabajador, o su capacidad de ser útil para la empresa.

Debido a que este menoscabo se produce a pesar de la obligación legalmente asignada a la organización de velar por la salud del trabajador, resulta lógico derivar una responsabilidad por hechos que se han cometido en su seno.

Señalar que es la compañía la responsable del acoso evita la asignación de responsabilidad individual en los hechos y es fuente de impunidad para los verdaderos agresores, frecuentemente personalidades violentas o alteradas, camufladas

bajo el aparente velo del servicio a la corporación o de la obediencia debida. Ello significa que una institución no mata física ni psicológicamente, ni practica acoso contra las personas, esa es la teoría predicada por las empresas y además aceptadas por algunos juristas.

En conclusión, está la forma como se pretende intimidar a la víctima para forzarla o coaccionarla a renunciar a su trabajo, ahorrándose así la empresa la indemnización por despido sin justa causa. Para ello se presiona al trabajador e induce a disminuir su desempeño o rendimiento, utilizando algunos obstáculos como: el incremento de funciones, saturación laboral y desestabilización psicológica, circunstancias que generan argumentos inexistentes, para ser utilizados en posterior despido alegando falta de rendimiento, baja productividad, comisión de errores, ausentismo, entre otros. En algunos casos se coacciona al trabajador víctima para que acepte renunciar a derechos reconocidos y tutelados legalmente.

3. CONCLUSIÓN

3.1 ACOSO LABORAL: SUS CONSECUENCIAS

Cuando se trata de las consecuencias del acoso, nadie pone en duda el impacto negativo de este fenómeno en el bienestar psicológico y físico de las víctimas. Algunos autores insisten más en resultados centrados en la personalidad, como depresión, estrés, malestar psicológico y quejas respecto a la salud.

Finalmente, un grupo de estudio analiza los efectos en el comportamiento de las víctimas de acoso laboral, que afectan sustancialmente: conductas de ciudadanía organizacional, por ejemplo dilación de procesos administrativos o de producción evitando llegar a la instancia fuente de acoso, derivándose tal conducta en el ausentismo, la negligencia en el trabajo, el abuso de sustancias tóxicas y el bajo rendimiento laboral.

Tanto la satisfacción laboral como el compromiso y las conductas de ciudadanía organizacional han sido empleados por las empresas para estimular a su trabajador, pese a este esfuerzo como variables organizacionales el acoso y la violencia en el trabajo impiden el logro de este propósito. El trabajo no dignifica a la persona. El trabajo no proporciona a la persona nada sobrenatural. Todos los beneficios del trabajo son consecuencia directa de las relaciones interpersonales del clima laboral producto de las

necesidades y demandas emocionales propias de la naturaleza humana.

Estos beneficios, son igualmente predicables de cualquier trabajo, sea o no remunerado, si se dan las condiciones para ello. La necesidad personal de trabajar para la realización de ciertos aspectos de la personalidad del individuo se diferencia de la necesidad económica de trabajar en que, esta última depende de la fuente que satisfaga la remuneración. Por el contrario, aquella necesidad personal depende de que el trabajo y las condiciones en que se desarrolle sean adecuadas para el trabajador. Esto es lo que podemos llamar nivel de satisfacción personal o calidad de vida.

La causa del contrato para el trabajador, por lo tanto, tiene un elemento especialmente subjetivo. Cuando este elemento subjetivo no puede desarrollarse adecuadamente por el trabajo, bien porque se ve alterado por un proceso de violencia las relaciones de trabajo son un riesgo psicosocial que puede afectar la salud del trabajador.

Si concebimos la libertad de empresa y la propiedad privada como derechos de menor rango frente a los personalísimos (individuales y colectivos) y además les atribuimos una función social dentro de una economía, la conclusión derivada de esta afirmación sugiere que el trabajo debe servir para la satisfacción personal del que lo lleva a cabo.

Es decir, la función social del trabajo es vital, libera a los oprimidos, a los explotados, a los desvalidos, a los acosados, del abuso de poder, permitiéndoles su realización personal y social, obteniendo de allí una remuneración para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Somos partidarios de una noción de trabajo basada en un Estado social y democrático de Derecho. Concebimos al hombre en su dimensión completa, como individuo-social, que solo puede desarrollarse en un medio gregario cuya dignidad no depende sólo de su capacidad laboral, de su categoría profesional o posición jerárquica en una empresa, sino de su condición como ser humano lleno de sueños, expectativas y búsquedas conducentes hacia su realización personal.

En ese orden de ideas, crear mecanismos de defensa contra el mobbing o acoso laboral por parte del Estado en su posición de garante y de las empresas como unidades de producción, se convierte en una tarea prioritaria que busca proteger al trabajador de situaciones que pongan en peligro su dignidad humana en el más precioso escenario de desarrollo personal, su trabajo. Sin dejar de lado el impulso económico de la empresa que de no manejar adecuadamente circunstancias de acoso laboral, podía ver comprometida su producción, crecimiento y proyecciones a corto plazo. Dicho de otra forma, el mobbing o acoso laboral es el punto de partida de problemas de gran magnitud a nivel personal, organizacional y económico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FUERTES ROCAÑÍN, José Carlos. Mobbing: acoso laboral. Psicoterrorismo en el trabajo: de los conceptos teóricos a la realidad práctica. Madrid: Arán, 2004.

OVEJERO BERNAL, Anastasio. Psicología del trabajo en un mundo globalizado: cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral. Madrid: Biblioteca Nueva, 2006.

RUBIO DE MEDINA, María Dolores. Extinción del contrato laboral por acoso moral –mobbing. Barcelona: Bosch, 2002.

SCHALLENBERG, Frank. Te ha tocado: mobbing entre alumnos. Traducción Roberto Bernet; Barcelona: Vergara, Grupo Zeta, 2004.

Cartilla laboral Legis. Edición: 21a. ed. Editorial: Bogotá: Legis Editores, 2007.

Salud laboral: evaluación de las condiciones de trabajo, niveles de estrés y de acoso psicológico en un grupo de trabajadores del sector financiero privado / coordinador general de la investigación Fernando Calderón Pulido; traductor de textos Liccy Catalina Calderón. Bogotá: Universidad Incca de Colombia. Programa de Psicología, 2005.

Ley 1010 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.

Heinz Leymann. Consulta en línea [30/9/2007], disponible en línea [http://es.wikipedia.org/wiki/Heinz_Leymann]

MAC DONALD, Andrea Fabiana. El mobbing y los costos empresarios en Argentina. <http://www.el-refugioesjo.net/mobbing/mac-donald-andrea.htm>

Ministerio de la Protección Social y de la Salud. Consulta en línea [22/11/2007]. Disponible en línea [<http://www.minproteccionsocial.gov.co/VBeContent/NewsDetail.asp?ID=15754&IDCompany3>]

Constitución Política Nacional de 1991.

Ley 734 de 2002.

Normas consultadas

Código Sustantivo del Trabajo.

Sentencia C-898 de 2006.

Sentencia C-078 de 2007.

Sentencia C-282 de 2007.

Sentencia T-882 de 2006.