

Reflexiones acerca de la Ley 1010 de 2006 en Colombia*

Reflections regarding Law 1010 of 2006 in Colombia

Reflexões sobre a Lei 1010 de 2006 na Colômbia

Claudia Matilde Adarve-Sayin

Magíster Administración de Organizaciones (c) - Especialista en Pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo. Docente Tiempo Completo de Psicología de la Escuela de Ciencias, Artes y Humanidades ESCAH, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Palmira.
claudia.adarve@unad.edu.co

Wilder Yamilso Medina-Rojas

Magíster en Educación en Universidad Católica – Especialista en Pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo. Profesional en Filosofía de la Universidad del Cauca. Docente Tiempo Completo de Psicología de la Escuela de Ciencias, Artes y Humanidades ESCAH, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Palmira.

María Fernanda Caballero-Lozada

Magíster en Psicología Organizacional en Universidad del Valle – Profesional en Psicología Pontificia Universidad Javeriana. Docente Tiempo Completo de Psicología de la Escuela de Ciencias, Artes y Humanidades ESCAH, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Palmira. Coordinadora del Grupo de Investigación Subjetividades y Sujetos Colectivos de la ESCAH, UNAD.
maria.caballero@unad.edu.co

F. Recepción: Septiembre 30 de 2016

F. Aprobación: Noviembre 30 de 2016

Resumen

El tema del acoso laboral en Colombia presenta escasos aportes académicos e investigativos. Su origen fue más bien una respuesta de cambio a la mirada internacional de considerarnos un país cuyo gobierno violaba los derechos humanos y laborales. Los estudios demuestran que los avances de la Ley 1010 de 2006 de acoso laboral giran alrededor de dos ámbitos de conocimiento: la salud y el derecho, lo cual demuestra un avance lento en su coherencia y aplicabilidad, reconsiderando la importancia de reconocer otros aspectos. La interpretación que la Ley hace de acoso se funda desde una denotación de acto interpersonal cuya responsabilidad recae en los individuos implicados y no en las estructuras organizativas, las cuales deben fundamentarse en la concepción de generar buenas prácticas laborales. La falta de participación del Estado, los empresarios y trabajadores en la constitución normativa genera un desequilibrio de poder en el campo de las relaciones laborales y las estrategias planteadas. Para la realización de la reflexión de la Ley 1010 de 2006, objeto de la investigación, se aplicó el método hermenéutico de interpretación y revisión documental

* **Cómo citar:** Adarve-Sayin, C. M., Medina-Rojas W.Y., Caballero-Lozada, M.F. (2017). Reflexiones acerca de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. Revista Libre Empresa, 14(1), 189-210 <http://dx.doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27109>

por etapas. Se concluye que la Ley de Acoso Laboral es el resultado de un debate unilateral carente de la implicación de los organismos o entidades que se ven afectados por la violencia en el trabajo.

Palabras clave

Acoso laboral, practicas laborales, Estado, trabajadores, relaciones laborales.

Abstract

There are scant academic or research studies about the issue of workplace harassment in Colombia. It originated as a change response to the international community who believed the Colombian government violated human and labor rights. Studies conducted demonstrate that the progress achieved with the Workplace Harassment Law 1010 of 2016 revolves around two dimensions of knowledge, namely, health and law. This shows a slow progress in coherence and enforceability and reconsiders the importance of acknowledging other aspects. Under this law, the interpretation of harassment is built upon a denotation of interpersonal actions where the responsibility falls on the individuals involved, not on the organizational structures that should be based on the conception of generating good labor practices. The lack of participation of the State, business owners, and workers in the establishment of regulations create a situation of power imbalance in the field of work relations and strategies proposed. The hermeneutic method of interpretation and documentary review in stages was used for conducting a reflection on Law 1010 of 2006. It is concluded that the Workplace Harassment Law is the result of a one-way debate lacking the engagement of organizations or entities that are affected by violence in the workplace.

Key words

Workplace harassment, labor practices, State, workers, labor relations.

Resumo

O tema de assédio laboral na Colômbia apresenta escassos contributos acadêmicos e de pesquisa. Sua origem foi uma resposta ao escrutínio internacional ao nos considerar um país cujo governo violava os direitos humanos e laborais. Os estudos demonstram que os avanços da Lei 1010 de 2006 de assédio laboral giram em torno de dois âmbitos de conhecimento: a saúde e o direito, o qual demonstra um avanço lento em sua coerência e aplicabilidade, reconsiderando a importância de reconhecer outros aspectos. A interpretação que a Lei faz do assédio é fundada a partir de uma denotação de ato interpessoal que faz recair a responsabilidade nos indivíduos envolvidos e não nas estruturas organizativas, as quais devem se fundamentar na concepção de gerar boas práticas laborais. A falta de participação do Estado, dos empresários e trabalhadores na constituição normativa, geram um desequilíbrio de poder no campo das relações laborais e das estratégias propostas. Para a realização da reflexão da lei 1010 de 2006, objeto da pesquisa, foi aplicado o método hermenêutico de interpretação e revisão de documentos por etapas. Se concluiu que a lei de Assédio Laboral é o resultado de um debate unilateral carente da implicação dos organismos ou entidades que são afetados pela violência no trabalho.

Palavras chave

Assédio laboral, práticas laborais, Estado, trabalhadores, relações laborais.

1. Introducción

La Ley 1010 de 2006 sobre Acoso Laboral es relativamente reciente en Latinoamérica y se constituye en un avance para Colombia en tanto es una señal de visibilización de un problema social sobre violación de derechos humanos. Sin embargo, el tema de acoso laboral en Colombia presenta escasos aportes académicos e investigativos. Su origen no tuvo fundamentos teóricos ni investigativos, fue más bien una respuesta de cambio a la mirada internacional de considerarnos un país cuyo gobierno violaba los derechos humanos y laborales. Este desprestigio internacional condujo a un pequeño sector partidista del gobierno del presidente Álvaro Uribe Vélez a promover la ley sobre acoso laboral ante el Ministerio de la Protección Social, en el Congreso y el Senado de la República de Colombia.

La carente fundamentación investigativa y conceptualización del problema permitió la omisión del debate público de sectores como sindicatos, empresarios, academia y organismos no gubernamentales de derechos humanos y laborales para que se visibilizara el problema a nivel nacional. En este artículo se expone la secuencia, los problemas y las omisiones que se tuvieron en la presentación del proyecto de Ley de acoso laboral y una revisión bibliográfica de investigadores colombianos sobre su promulgación y eficacia, sus percepciones y argumentos que se establecen sobre la interpretación del marco legal colombiano.

2. Metodología

Para el abordaje de la temática objeto de la investigación, se aplicó el método hermenéutico de interpretación y revisión documental por etapas.

La primera se enfocó en reunir los documentos e investigaciones realizados a partir del año 2000 en revistas especializadas indexadas, en bases de datos como Scielo, Scopus, Dialnet, para analizar la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral desde un marco referencial teórico en el que se exponen los pocos estudios de investigación académica, se describe el origen de la ley y sus contenidos jurídicos sobre el tema de *Mobbing*,

En la segunda etapa se hizo una identificación y valoración de los presupuestos y prejuicios de los autores y sus planteamientos. Luego se contextualizó la teoría, remitiéndose a la situación histórica que presentan los textos (Ver Tabla 1)

Tabla 1.

Autor	Título	Tipo de Artículo
Álvarez (2011)	<i>Clima social de la organización y hostigamiento psicológico. Una lectura cognitiva y socio-cultural de los sistemas autoritarios.</i>	Teórico

(Continúa en pág. 170)

(Viene de pág. 169)

Asociación Psiquiatría Americana. (1998).	<i>Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-IV)</i>	Empírico
Bermúdez, G. y García, Z. (2012).	<i>El acoso laboral y la seguridad social México-España.</i>	Teórico
Bourdieu, P. (2000)	<i>Elementos para una sociología del campo jurídico</i>	Teórico
Caniato, AMP, y Lima, CE (2008).	<i>Intimidación en organizaciones laborales: la perversión y el sufrimiento</i>	Teórico
Camargo, J. y Puentes, A. (2010).	<i>Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral.</i>	Teórico
Carvajal, J y Dávila, C. (2013).	<i>Mobbing o acoso Laboral. Revisión del tema en Colombia.</i>	Teórico
Castillo, J. y Cubillos, Á. (2012).	<i>La violencia en las transformaciones de los sistemas de trabajo en Colombia.</i>	Teórico
Cohen, D. y Prusak, L. (2001).	<i>In good company. How social capital makes organizations work.</i>	Teórico
Corte Constitucional Colombiana(2010).	<i>Sentencia T-247. (2010).</i>	Teórico
Fornés Vives, J. (2003).	<i>Acoso psicológico en el mundo laboral. Responsabilidad y control.</i>	Teórico
Freitas, M. (2001).	<i>El acoso y el acoso sexual: Caras de energía. Perverso en organizaciones ERA - Diario de Gestión Empresas</i>	Teórico
García P. y Rolsma, D. (2003).	<i>Trabajando con el enemigo</i>	Teórico
Garzón, L. (2011).	<i>Críticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral</i>	Teórico
Gil-Monte, P.R. (2007).	<i>El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una perspectiva histórica.</i>	Teórico
González de-Rivera, J. y Rodríguez, M. (2006).	<i>Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: Un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R.</i>	Teórico
González, F. M. E. (2007)	<i>Estudios de derecho comparado: la Ley 1010 de la República de Colombia (acoso laboral).</i>	Teórico
González Navarro, F. (2002).	<i>Acoso psíquico en el trabajo (El alma, bien jurídica a proteger).</i>	Teórico
Hammonds, K. (2004, septiembre).	<i>La nueva ética es corporativa</i>	Teórico

(Continúa en pág. 107)

(Viene de pág. 170)

Hirigoyen, M. (2001).	<i>El acoso moral en el trabajo.</i>	Teórico
Hirigoyen, M. (2002)	<i>Malestar en el trabajo: Redefiniendo el acoso moral</i>	Teórico
Hirigoyen, M. (2005)	<i>Bullying: Una violencia perversa diaria</i>	Teórico
Hirigoyen, M. (2009).	<i>El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana.</i>	Teórico
Hoel, H. y Salin, D. (2003).	Antecedentes de organización de acoso laboral. En: <i>Bullying y el abuso emocional en el trabajo. Perspectivas internacionales en la investigación y la práctica.</i>	Teórico
Ibarra, A. (2014).	<i>Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano.</i>	Teórico
Macassi, S. (2002)	<i>¿Los conflictos sociales y espacio público. Responsabilidad de los medios en la confrontación y escalamiento de los conflictos?</i>	Teórico
Ministerio del Trabajo República de Colombia. (2014).	<i>Concepto 168766.</i>	Teórico
Morin, E. (2002).	<i>¿Estamos en un Titanic? En Kliksberg, B. Ética y desarrollo: la relación marginada.</i>	Teórico
Muñoz, A. (2007/12/00)	<i>La nueva legislación sobre acoso laboral en Colombia (Ley 1010 del 2006)</i>	Teórico
Organización Mundial de la Salud. (2004)	<i>Sensibilización sobre el Acoso Psicológico en el trabajo. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. No. 04</i>	Teórico
Organización Internacional del Trabajo. (2011)	<i>Cuando el trabajo resulta peligroso</i>	Teórico
Osorio, H. (2002).	<i>¿Medios de comunicación y conflicto social?</i>	Teórico
Peralta, M. (2004)	<i>El acoso laboral -mobbing- perspectiva psicológica</i>	Teórico
Peralta, M. (2006).	<i>Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso.</i>	Teórico
Pérez, X (2008)	<i>Hostigamiento laboral: Mobbing</i>	Teórico
Piñuel, Iñaki y Zabala. (2001)	<i>Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo.</i>	Teórico

(Continúa en pág. 172)

(Viene de pág. 171)

Ministerio de Protección Social. (2008).	Resolución 2646 de 2008	Teórico
Seco, E. y López, C. M. (2015)	Génesis y problematización de la ley de acoso laboral en Colombia	Teórico

3. Resultados y discusión

La revisión bibliográfica evidenció los lentos avances investigativos sobre el tema de acoso laboral en Colombia que se dio durante los años 2004 y 2012, es el tiempo que comprende entre la presentación del proyecto, el debate en el congreso y el Senado y su entrada en vigencia. El tema de *mobbing* se ha abordado desde las disciplinas de la salud y del derecho, sin que haya un aporte de perspectiva empresarial. Un artículo reflexivo que podemos tomar de fuente documental para identificar los pocos avances que se ha tenido sobre el tema es de Carvajal, J y Dávila, C. (2013), el cual plantea una revisión sistemática (desde inicios del año 2000 hasta julio de 2012), resaltando que solo se encontraron 14 documentos (5 empíricos y 9 teóricos) que se relacionaban de forma directa con categorías como *mobbing*, *bulling*, acoso laboral, acoso moral y acoso psicológico.

Dentro de los trabajos empíricos tenemos el del Ministerio de la Protección Social, en convenio con la Universidad de Antioquia, realizado en el año 2004 titulado *Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo en Colombia*. La investigación arrojó que el 12.8% de los trabajadores colombianos han sufrido humillaciones verbales a través de llamadas de atención, críticas sobre la manera de hacer el trabajo y palabras desalentadoras. En la revisión documental de los avances teóricos hallados en el estado del arte se destacan los siguientes estudios:

Peralta, M. (2006) plantea en su estudio los principales síntomas asociados al acoso psicológico. Este aporte inicia un proceso de identificación de patrones que se deben tener en cuenta para señalar conductas de *mobbing*. Este trabajo concluye que este tipo de acoso puede generar síntomas asociados con el estrés postraumático. Además propone el continuar con estudios más profundos que permitan evidenciar el problema, diseñar medidas preventivas y generar estrategias de acción que afecten en la mejora continua de la vida laboral que garanticen, promuevan y defiendan la dignidad de las personas.

Camargo y Puentes (2010) se centran en la medición y descripción de las conductas propias del acoso laboral, los rasgos de personalidad y la autoestima de cuatro mujeres entre 45 y 57 años, empleadas del sector público que denunciaron acoso psicológico ante las instancias legales. El estudio arrojó la presencia de acoso psicológico vertical descendente, orden que viene de un superior con acusaciones, desprecios e insultos, con diferencias en la intensidad y en la frecuencia para cada caso analizado.

López, Seco y Ramírez (2011) plantean en su estudio, que las organizaciones como instituciones creadoras y reguladoras de normas, no reciben ninguna responsabilidad por las conductas violentas que se generan en su interior. Lo que ocasiona que éstas no

evalúen periódicamente los riesgos laborales debido a que sus procesos y procedimientos pueden ser causantes de *mobbing*.

Castillo y Cubillos (2012) realizaron un estudio sobre el fenómeno de la violencia organizacional a partir del entorno económico, social y político del país. Comprobaron la hipótesis que los trabajadores colombianos pueden tolerar más la violencia organizacional, debido al contexto colombiano en que se ha vivido bajo esquemas de violencia social y política, presentes en los diferentes espacios y contextos de interacción social. Para los autores, los colombianos han desarrollado cierta tolerancia a la violencia y a los modelos presentes en la sociedad; esto produce que se naturalice la violencia y se integre al contexto laboral, interpretándose como fenómenos cotidianos y de costumbre diaria.

Entre los documentos teóricos que resaltan Carvajal, J y Dávila, C. (2013), podemos destacar el artículo de Rojas (2005), donde el autor aborda el tema desde una perspectiva jurídico-legal. Su trabajo consistió en revisar una sentencia de la Corte Constitucional y desde lo legal analiza la legislación laboral y el proyecto de Ley 088 de 2004, que luego se convertiría en la Ley 1010 de 2006. Concluyó que la legislación laboral establece incipientes herramientas para contrarrestar las conductas de acoso laboral.

Muñoz, A. (2007) expone una evaluación a la Ley 1010 de 2006, reconoce que es un avance legislativo frente al *mobbing*, pero resalta sobre aspectos en los que la ley se muestra deficitaria, entre ellos el ámbito de aplicación referido solo a la relación laboral, la imprecisión en aspectos como los criterios de persistencia y demostrabilidad de las conductas; los atenuantes, los agravantes y los criterios de gradación, la discriminación del proceder legal entre empleados públicos y privados. En este punto es importante aclarar que algunas de estas debilidades han sido superadas con la Resolución 2646 de 2008.

Garzón (2011) revisa el sistema legal colombiano, aproximándose al tema de acoso laboral como riesgo psicosocial y desde su conceptualización en el marco de la Constitución Política, el derecho laboral y el derecho penal, destacándose la importancia de la prevención como estrategia para reducir la ocurrencia del fenómeno y la poca disponibilidad de bibliografía en información respecto a la situación de este problema en Colombia.

Álvarez (2011) se centra en una revisión de las perspectivas comportamentales, de los rasgos y el proceso del acoso laboral; concluyendo que son las dinámicas jerárquicas de las organizaciones las que hacen prevalecer lenguajes subyugantes al tratar de motivar acciones de cumplimiento de logros o indicadores.

Los estudios demuestran que los avances de la ley de acoso laboral giran alrededor de dos ámbitos de conocimiento: la salud y el derecho, lo cual demuestra un avance lento, si se tiene en cuenta que falta abordar estrategias o procedimientos que permitan medir aspectos como las dinámicas organizacionales, la complejidad de las organizaciones, instrumentos diagnósticos de conductas, perspectivas interdisciplinarias que amplíen la mirada sobre el tema.

• Actuación de la Ley Colombiana en el acoso laboral

Jurisprudencia

La Sentencia C898 de 2006, permite un avance en la consideración de NO atenuante a la literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006, que consideraba como conducta atenuante del acoso laboral los vínculos familiares y afectivos, en tanto la Corte Constitucional la consideró Inexequible porque el hecho de que exista un vínculo familiar o afectivo en la relación laboral no es un impedimento para olvidar u omitir los principios que rigen el derecho laboral encaminado a garantizar el trato justo y equitativo que emana de la subordinación propia del vínculo laboral, como también viola el artículo 13 de la Constitución Política que expresa que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley. Por lo tanto, queda inexequible la literal f, al favorecer de manera arbitraria a los empleadores vinculados familiarmente con un empleado, haciendo de ésta una norma sin ninguna clase de restricción que genera desequilibrio y desigualdad entre las partes de la relación laboral. Este avance permitió quitarle efecto a la literal f, catalogada como favorable para dictar la responsabilidad penal en situaciones de acoso laboral.

La Sentencia C-078 de 2007 aclaró que la expresión “de inferioridad”, que aparece en la literal e de la Ley 1010 de 2006, es un término exequible en tanto deberá ser denotada como una situación circunstancial de debilidad extrema y manifiesta del actor de la falta al momento de cometerla, por lo tanto se estigmatiza, denigra o insulta con el término a sujeto alguno, sino que esclarece al actor.

La Sentencia C-282 de 2007 declara exequibles las expresiones “los reglamentos de trabajo” (numeral 1º), “la denuncia deberá dirigirse por escrito” (numeral 2º) y “los empleadores deberán adaptar a los reglamentos de trabajo” (parágrafo 1º) del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, en tanto su amplio sentido permite juzgar procedimientos tanto en entidades privadas como públicas a que se cumplan los actos que se expiden para adoptar mecanismos preventivos y correctivos del hostigamiento laboral, y el hecho que las organizaciones no cumplan con el diseño de reglamentos de trabajo no implica que se encuentran en incumplimiento y que ésto se derive en presunción de tolerancia del acoso laboral. No puede confundirse la inaplicación de la ley con la inconstitucionalidad de la misma, pues lo primero hace referencia solamente a un problema de eficacia de la norma, que no afecta su validez. El hecho de que las empresas que están obligadas a tener un reglamento de trabajo no lo hayan diseñado ni adoptado, no significa que la ley no les sea aplicable en caso de presentarse acoso laboral.

• La eficacia jurídica de la Ley

La pregunta por la eficacia de la Ley 1010 del 2006 durante sus diez años de ser promulgada se debe medir en primer lugar por su origen problematizador, es decir, por aquello que posibilitó su surgimiento. Seco y López (2015) demuestran que la Ley de acoso laboral en Colombia no contó con un debate y reflexión pública que involucrara los sectores productivos, estatales, sindicatos, víctimas, expertos, medios de comunicación y organizaciones no gubernamentales.

La hipótesis que Seco y López (2015) trabajaron fue desde el criterio de Bourdieu (2000) sobre la perspectiva que este autor da desde el campo jurídico, en tanto se concibe que la ley es producto del diálogo, reflexión y crítica entre los contextos implicados para superar la verticalidad del poder en la toma de decisiones. Por lo que la falla de la Ley 1010 de 2006 es producto del desequilibrio de poder en el campo de las relaciones laborales y las estrategias diseñadas por los diversos actores, como lo son el Estado, los empresarios y trabajadores, quienes tuvieron que haber participado en su constitución normativa.

Los autores mencionados plantean que en Colombia el acoso laboral se toma como problema social en tanto se configura como Ley 1010 de 2006, respondiendo a una estrategia política por el desprestigio social del país a nivel internacional por la violación de los derechos humanos y laborales. El problema de descontento por parte de organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y Human Rights Watch por despropósito de condenas a los jefes de grupos paramilitares que recibieron penas de ocho años al haber confesado sus crímenes amparados por la Ley 975 de 2005. Esta Ley se la conoce como Ley de Justicia y Paz, impulsada por el entonces presidente colombiano Álvaro Uribe Vélez.

La propuesta de Ley fue radicada ante el Congreso por una coalición del entonces presidente Álvaro Uribe, cuyo diseño documental partió del Ministerio de Protección Social. El proyecto fue radicado en el Congreso el 20 de julio de 2004 y en enero de 2006 se hace pública en el Diario Oficial la Ley 1010.

La fundamentación de la propuesta por parte del gobierno nacional, especialmente de la coalición, sin un soporte investigativo ni debate público, es una demostración del autoritarismo del poder de unos cuantos que se traduce en una ley cuya pretensión es la regulación de un problema social, su prevención, corrección y sanción, que luego se manifiestan en enunciados articulados que desconocen un problema social como lo es el acoso laboral, que obedece a conflictos de poder entre sujetos que ocupan puestos jerárquicos o miden competencias en una organización.

La poca eficacia de la Ley tiene su génesis en la forma de ser diseñada y concebida. El proyecto de ley de acoso laboral careció de la problematización del tema, es decir, según los autores que basan su postura desde Bourdieu, se tuvo que haber puesto en el debate la lucha de poderes entre Estado, empresa y organizaciones sindicales para determinar el sentido de acoso, su manera de judicializarlo y las estrategias para prevenirlo. Esta ley tuvo su génesis como propuesta de una de las partes del poder, el Estado (en representación de éste la coalición de una parte del gobierno de turno) quienes la configuraron bajo la práctica y hábito de la negociación de los diferentes actores. La falta de debate público de los diversos sectores de la sociedad, hace de esta ley una norma no consensuada ni con un fundamento de toma de conciencia ni una complejidad de aportes de la sociedad, factores indispensables para la problematización, institucionalización y legitimación.

La segunda carencia de la ley fue el de ser respuesta de intereses políticos que invisibilizó el problema central: el acoso laboral. Es decir, no se tomó el acoso laboral como una forma

de violencia en el trabajo ni como categoría social a construir. Según los autores Seco y López (2015) la Ley 1010 fue más bien un símbolo de reconstrucción de imagen a nivel internacional, respondiendo a un marco de homogenización de la norma laboral exigido por países desarrollados para las firmas de tratados comerciales internacionales (p.138). Como consecuencia, presiones externas hicieron de la Ley de acoso laboral un referente poco efectivo para el éxito de las relaciones laborales en procura de alcanzar objetivos desde un marco más humano y generador de una calidad de vida.

La tercera carencia que tuvo la fundamentación de la Ley tiene se origina en las estrategias que el Estado, los sindicatos y las empresas tienen para negociar temas o problemas de orden social, que sin buscar su contenido social y jurídico a través del diálogo y debate público, usan el poder negociador desde la perspectiva de intereses políticos de las partes. Es una demostración de inercia institucional sobre tipos de estrategias para el diseño de Ley, dando a este giro diferente.

Podemos inferir que ante la falta de participación de las empresas en el debate, siendo estas un agente generador de hábitos, prácticas y procedimientos que pueden favorecer el acoso laboral, se omitiera las evidencias de estructuras de organización que posibilitan el *mobbing*, restándole valor a las pruebas que objetivan el problema social y sus posibles soluciones a esas prácticas enajenantes.

También el no haber tenido en cuenta los actores sociales o trabajadores es denotación de la falta de reconocimiento del Estado de lo social. Esta falta hace que el acoso laboral sea invisibilizado como problema digno de atención, haciendo de éste un acto silencioso de violencia. La falta de fundamentación social y jurídica de la Ley 1010 hizo que no se promulgara masivamente como estrategia de visibilización del acoso laboral.

• Reconocimiento del problema y la conciliación

Otra ineficacia de la Ley 1010 ha sido que el Ministerio del Trabajo no ha adelantado el reconocimiento del acoso laboral como problema social, es decir, carece de estrategias de atención e inserción de preocupaciones sociales que le permita llevar a cabo políticas sustanciales para la prevención y corrección de estrategias de organizaciones empresariales.

El Ministerio de Trabajo cuenta con una página web con un enlace de denuncia, y una línea gratuita, la 120, para reportar el acoso laboral e iniciar procesos de investigación, como también posee una Unidad para la Atención y Reparación Integral de Víctimas, que cuenta con página web y con enlace de servicio al ciudadano, tienen como característica estas páginas que la atención y la conciliación de las víctimas y sus victimarios.

El principio de la Ley 1010 es la conciliación, bien se puede interponer la denuncia ante la procuraduría o un juez del trabajo. Si se hace ante la procuraduría se aplica el procedimiento del Código Disciplinario Único. Si se hace ante un juez del trabajo, la citación se dará dentro de los treinta días siguientes de presentada la solicitud o queja. Léase el concepto 168766 del Ministerio del Trabajo colombiano (2014):

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 (p.3).

El efecto que tiene este procedimiento, bien se realice ante el procurador o un juez de la república, es la falta de una estrategia de comunicación que permita exponer y presentar las pruebas por parte de la víctima. No se cuenta con una estrategia de escucha multidisciplinar, ni con un acompañamiento social o psicológico para la víctima, en tanto la norma sólo está interesada en impartir justicia y delegar la responsabilidad a la empresa que ha sido permisible ante el acoso y las empresas prestadoras de salud para que cubran el servicio médico que corresponda, dejando a la víctima como un objeto que sólo describe y aporta pruebas que se discutirán ante un juez, el victimario y testigos. Esto permite que la práctica judicial se vea como un proceso de acciones para demostrar veracidad y sancionar a quien haya incumplido la norma. Una vez se haya sancionado, no existe un acompañamiento a la víctima y a la organización.

La Ley 1010 sólo estipula las sanciones a que da lugar la comprobación de acoso laboral, tal como lo especifica la Resolución 2646 de 2008: “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo”. En esta resolución solo se definen medidas preventivas que usan términos como formular, elaborar, realizar, desarrollar, conformar y establecer, sin que se tenga en cuenta el término de acompañamiento por parte del Estado, solo se delega a la organización el tener en cuenta las reglas o parámetros a considerar. La ley solo tiene carácter sancionatorio.

Por lo tanto, la falta de acompañamiento a la víctima, debido a que no se reglamentó hace ver al trabajador acosado como un sujeto sobre el cual recaen unas acciones que deben ser comprobadas ante un procedimiento de presentación de pruebas y sometimiento a la refutación de las mismas por parte del acosador. Esta acción procedimental hace que desaparezca la reparación simbólica, moral y material, y prevalezca la veracidad de las pruebas y el castigo al acosador y a la organización.

Hay que resaltar que el acoso laboral es de difícil comprobación en tanto la ley misma dificulta a solicitar la prueba de parte de la víctima y la materialización del acto de acoso. Tampoco el se establece el tipo de pruebas que se debe aportar por parte de la víctima.

• El acoso como acto interpersonal

La interpretación que la Ley 1010 de 2006 hace de acoso se funda desde una denotación de acto interpersonal cuya responsabilidad recae en los individuos implicados y no en las estructuras organizativas. En palabras coloquiales, el problema de acoso laboral se centró en un pleito entre dos sujetos en el que uno hace presión inadecuada, tanto verbal como física, para alcanzar un propósito personal u organizacional.

Al interpretar el artículo 2, de la Ley 1010, definición y modalidades de acoso laboral, se pueden establecer cuatro elementos de configuración del concepto de acoso: a) se concibe como un acto relacional entre “un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediado, un compañero de trabajo o subalterno”; b) es reiterativo o “conducta persistente”; c) intencional o dirigida hacia un sujeto o varios sujetos; d) genera daño psicológico y/o físico a la víctima, es decir “encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir renuncia del mismo”.

El sentido de acoso fue fundado desde un concepto de lo interpersonal, es decir, el acoso está delimitado por el tipo de comunicación, de relación y vínculo que se establece entre dos o más personas. Así que la Ley 1010 establece que el acoso sólo se genera por el tipo de comunicación que se crea entre dos o más individuos para generar una relación o vinculación y alcanzar un objetivo. Esto ocasiona que el acoso laboral sea tipificado como el resultado de la característica adecuada o inadecuada comunicativa de solicitar, ejercer, persuadir o exigir el cumplimiento de metas o propósitos personales u organizativos.

Esta conceptualización omite el papel de las organizaciones en su estructura organizativa. En la propuesta de Ibarra (2014) en la que se expone que el acoso laboral debe estar presente en la responsabilidad social de toda organización. La autora asume que la responsabilidad social empresarial debe ser entendida como la estrategia organizacional de competitividad que busca un triple beneficio: rentabilidad económica, mejora del bienestar social y preservación del medio ambiente.

Ibarra (2014) sostiene que las leyes obedecen a teorías conciliadoras de los Estados, que consisten en percibir la economía como un agente aislado en el condicionamiento de las conductas humanas, lo cual ocasiona que las leyes se diseñen y se realicen bajo la concepción de obligatorias y voluntarias. Esto es, los gobiernos están obligados internacionalmente a cumplir con principios globales dispuestos por organizaciones mundiales (como la ONU o la Banca Internacional) para el diseño de leyes que regulen y sancionen situaciones sociales que se requiere homogeneizar para los intercambios comerciales, pero que son voluntarios en tanto la norma articula acciones que sugieren, abstraen o promueven comportamientos, estrategias o acciones que son pactos que no responden a conductas ni instrumentos de regulación a las organizaciones, sino de reportes o informes de acciones que realizan éstas para implementar o apoyar la norma.

Esta direccionalidad de normas de forma vertical, que se reciben de las organizaciones mundiales que obedecen a requerimientos de pocos países desarrollados para la

consecución de metas económicas para el desarrollo de unos pocos, es producto de concebir que “nuestros valores ya no son definidos por las iglesias o escuelas, tampoco por las comunidades. Ahora los marcan las organizaciones, pero ellas, en muchas ocasiones, no están preparadas para realizar esta tarea” (Hammonds, 2004, p.71).

La disposición de comportamientos y conductas está siendo dispuesta por las organizaciones empresariales. La formación en valores y actitudes proporcionados por la academia y la iglesia, hasta de la misma familia, han sido relegados por las estructuras organizacionales. La estructura organizacional se convirtió en un modelo pedagógico para la formación de valores, conductas, comportamientos y procedimientos que son las pautas de vida. Hammonds (2004) complementa diciendo que:

Las organizaciones no son sólo sitios donde las personas trabajan. Son nuestras comunidades. En ellas nos reunimos con otros para lograr una vida diferente para nosotros y los demás. Si las seguimos considerando como lugares a los que sólo vamos a trabajar, perdemos la oportunidad de encontrar algo significativo y ponemos en peligro el planeta (p. 72).

Las organizaciones son comunidades donde se comparten objetivos y se entrelazan competencias y habilidades para alcanzar éxitos. Hay metas o indicadores comunes, que si bien representan ganancias dispares, los trabajadores sienten que sus tiempos y acciones ayudan a concretar un sueño o un producto que los objetiva o materializa como algo útil. El conocimiento de este sentir o percepción del empleador o de los líderes de producción de la organización promueve acciones y comunicados que generan tensiones.

Se diseñan estructuras organizativas que cultivan talentos y catalizan energías productivas como si los trabajadores fueran recursos, permitiendo acciones de corrupción, falta de prevención y generador de lenguaje hostigador y subyugante. Han omitido que el bienestar del trabajador y sus condiciones de calidad de vida permiten la sostenibilidad de la organización y su calidad en la productividad.

Siguiendo a Morin (2002) en su análisis sobre la forma como las organizaciones contribuyen a la problemática de acoso laboral, dice:

Podemos decir entonces que el desarrollo, en el sentido únicamente técnico y económico, provoca el agravamiento de las dos pobreza -la pobreza material para tantos excluidos, y también una pobreza del alma y de la psiquis-. Desarrollo humano significa entonces integración, combinación, diálogo permanente entre los procesos tecno-económicos y las afirmaciones del desarrollo humano que contienen, en sí mismas, las ideas éticas de solidaridad y responsabilidad. Es decir, que hay que pensar de nuevo el desarrollo para humanizarlo (p. 144).

Podemos concluir que las organizaciones han promovido y han aceptado que sus estructuras organizacionales contribuyan al conflicto en la vida cotidiana, en tanto sus proyecciones de producción rigurosa medible en metas, objetivos, indicadores y responsables generan

una sola dirección que no permite el espacio de diálogo y reflexión, sólo se tiene un interés ejecutable, lo que convierte la acción laboral en una lucha o conflicto que se destapa en los tipos de relaciones comunicativas que se establecen.

Cuando las organizaciones tienen una estructura marcada en fundamentos de competencia e individualidad, disfrazados en temas como habilidades por productividad o gerencias o vicepresidencias, líderes de cadena de producción y responsables de cadena de procesos, sin que tengan estrategias claras y concretas de comunicación para resolver desacuerdos y conflictos, siempre predominará la gestión autoritaria y arbitraria.

Si las organizaciones estructuraran sus procesos de producción sobre teorías o estrategias de comunicación fluida, frecuente y abierta, con espacios reales y reglamentados para el debate, discusión, reflexión y resolución de conflictos o establecimiento de acuerdos o proyecciones, generarían ambientes comunitarios complejos en los que se experimentaría una sanidad psíquica de apertura y de complementación. Una organización de estructuras sana se la reconoce por diseñar relaciones comunitarias que no permiten conductas abusivas de comunicación verbal, gestual o física que conduzcan al acoso.

Las estructuras organizativas deben basarse en principios de calidad de vida, es decir, en generar ambientes propios de construcción de valores, sensaciones y sentimientos que vitalicen a sus empleados. Las estructuras deben tener en cuenta suministros como el diseño correcto de puestos de trabajo, definición de funciones y tareas por áreas de trabajo, el valor que tiene el empleado en el proceso, principios y tipos de liderazgo establecidos y acordados por todos, sistemas de comunicación adecuados y eficaces para la información y la toma de decisiones, regular los trabajos de alta exigencia y presión, reglamentos de manejo y resolución de conflictos con su respectiva estrategia de acompañamiento y políticas sancionatorias para conductas de acoso.

Las estructuras organizativas deben fundamentarse en la concepción de generar buenas prácticas laborales desde la perspectiva de reconocerse como comunidad que tiene un estilo de gestión y de cultura que instituye valores individuales y sociales aplicables a la vida en sociedad, familiar y local.

• Los medios de comunicación y la invisibilización del acoso laboral en Colombia

Si bien la Ley 1010 de 2006 adopta medidas judiciales para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, con miras a configurar el acoso laboral como un verdadero problema social en Colombia, lo cual demandaba esfuerzos colectivos de diferentes organizaciones y medios masivos de comunicación, se pasó de una mera noticia de avance en política pública de un gobierno envuelto en problemas de derechos humanos a una invisibilización de los casos de acoso laboral por parte de los medios de comunicación.

Si bien el gobierno cuenta con un Ministerio del Trabajo, y este posee una página web y un comité de reparación de justicia, reparación y paz, que también tiene su página,

en la que se explican la norma, los procedimientos de denuncia de acoso laboral, éstas páginas son recursos de mediación informativa que carecen de enlaces de estrategias para las organizaciones que les permitan diseñar, evaluar y hacer seguimiento de mejora a las estructuras organizativas.

La prevención que promulga la Ley 1010 debería estar a disposición de las organizaciones, a través de un aplicativo que indique desde una fundamentación teórica y técnica que respalde el diseño, la planeación y evaluación de estándares de conductas deseables, códigos de conducta que reflejen la política y cultura de la empresa, planes de formación de resolución de conflictos y tipos de comunicación efectiva. Estos mecanismos o dispositivos debería generarlos el gobierno en el sentido de promover y vigilar que las organizaciones tengan una directriz clara y concreta, sobre una política de lo que se desea social y culturalmente de los colombianos.

Este dispositivo generaría un banco de datos sobre el uso y efectividad en el diseño, planeación y evaluación de las estrategias organizativas en Colombia, determinando un conocimiento sobre las perspectivas en que se funda la responsabilidad social de las empresas. De esta manera se generarían control y vigilancia al promover una directriz de interés de política de Estado sobre la sociedad que se quiere.

Los medios de comunicación colombianos también deberían jugar un papel sobresaliente en la prevención de acoso laboral, al tener una política editorial de hacer visible el acoso laboral, que permita hacer seguimiento e investigación sobre los casos que se presenten. Esto permitiría la preocupación de los ministerios y las organizaciones de aplicar estrategias de vigilancia y seguimiento.

Macassi (2002) plantea que los medios de comunicación deben ser sustituyentes de la comunicación política efectivos y generadores de reflexión, sus comunicados deben exponer los escenarios, los actores y los investigadores de las causas de las políticas de Estado. Los medios de comunicación pueden generar en la audiencia una posición de información, interés y exigencia de políticas públicas que permitan mejorar sus condiciones laborales. Los medios de comunicación se constituyen en los primeros visibilizantes de las necesidades y problemas de los grupos sociales, en mostrar las situaciones demandadas o vividas, el dar voz y autoría social a las personas que denuncian o sufren un acoso laboral. Un papel importante de los medios en la visibilización del acoso laboral está basado en el discurso que sustente la información y su manera de influir en la sociedad. Dependiendo del discurso que se emplee permitirá o que la noticia de acoso laboral termine siendo una información pasiva del público que acepta su condición que se repite a lo largo del territorio nacional y que es algo irremediable o genere un comportamiento abierto de denuncia sin temeridad, en procura de compromisos y estrategias sustanciales del gobierno para exigir el cambio de estrategias de organización.

La postura de Osorio (2002) sobre el papel de los medios de comunicación como medio de diálogo entre la sociedad y el gobierno, es fundamental para entender el rol de visualizante de los medios, al plantear que el diálogo ente individuos y sociedad, sociedad y políticos,

y políticos y gobierno se realiza a través de los informes comunicativos de los medios. Los medios deben verse como parte del cambio de cultura en tanto aportan nuevos comportamientos. Es un mecanismo de democratización que al informar e investigar sobre los problemas sociales, exponer los puntos de vista de los diferentes grupos, organizaciones, líderes o mandatarios, posibilita la sensibilización y visibilización de los problemas sociales para que se generen estrategias de solución en las que todos se hacen partícipes.

Los medios masivos de comunicación deben ser usados por todos los actores como generadores de contactos, visibilización de posturas y problemas y de respuesta a las necesidades o conflictos que atacan a una sociedad, no solo para informar sino también para producir una nueva cultura de comportamientos de bienestar. Las perspectivas económicas, sociales y políticas deberán ser comunicadas sobre las bases culturales de la sociedad para ser contrastadas con las entidades gubernamentales que deben asumir la respuesta de gestión y solución estratégica. Se debe superar la idea de los medios como agentes informantes a quienes solo interesa mostrar eventos o sucesos aislados que generan rating. Deben contribuir a una nueva concepción de cultura y sociedad que sea un medio efectivo de acercamiento a los problemas, permitiendo visibilizar los elementos causantes que los conforman, sus consecuencias y los organismos que deben gestionar su solución, su seguimiento a la dinámica que generan y el logro de mejora que se obtuvo.

El tema del acoso laboral en Colombia no ha sido tratado ni abordado por los medios masivos como problema social y cultural. Los medios de mayor circulación y audiencia en el país informan la promulgación de la existencia de una Ley sobre el acoso laboral, desde la perspectiva ministerial, sobre la definición de acoso y el castigo de multa que pueden recibir la empresa y el hostigador. Información que ocupa lugares poco visibles en secciones como política y economía. Sin embargo, no se hace noticia de primera página o de titular televisivo. Esto permite interpretar que el acoso laboral no es concebido por las empresas de medios como un problema cultural y social, que trae consigo enfermedades mentales y físicas.

Los medios masivos no tienen categorizadas a las organizaciones como comunidades en las que se generan valores, conocimientos y comportamientos que luego se ven expresados en conflictos locales, familiares e intrapersonales. Las disputas entre vecinos cuando hay fiestas locales o nacionales, la violencia interfamiliar, las discusiones entre policías e infractores, los accidentes por consumo de alcohol o por infracción de normas de tránsito, tienen como causa en gran medida las formas de estructura organizacional, que apuntan a las competencias, a alcanzar metas sin importar los medios, el exceso de labor por la falta de planificación, la generación de condiciones y ambientes subyugantes, la desconfianza entre pares, en fin, una serie de comportamientos y actitudes que demuestran la desvalorización del individuo y el desprecio al otro por considerarlo adversario.

Si bien la Ley 1010 es una norma que previene, corrige y sanciona el acoso laboral y otros hostigamientos laborales, no define la forma de vigilancia. Se ha delegado a la voluntad de las empresas la responsabilidad social organizacional. La integración de normas técnicas de responsabilidad social empresarial es sólo un plus, no es una obligación de política de

Estado. Las organizaciones colombianas que las implementan lo hacen desde el Organismo Nacional de Normalización, el ICONTEC, que cuenta con un documento Guía Técnica de Responsabilidad Social-GTC 180.

Las organizaciones empresariales no están obligadas a tener una estructura de responsabilidad social, debido a que consideran que las normas colombianas implícitamente están diseñadas desde los acuerdos con organismos internacionales. En el caso de la responsabilidad social, Colombia cuenta con un convenio realizado en el 2001 con la comisión europea, denominado Libro Verde de Responsabilidad Social: *“la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento”*. Desde este convenio y la aplicación de normas estandarizadas para el posicionamiento del buen nombre de la empresa y mejora de la gestión, algunas de ellas auditables, las empresas asumen criterios de responsabilidad social empresarial.

Normas como la AA 1000; SA 8000; ISO 26000 y GTC 180, son las más comunes en aplicación de seguimiento, evaluación y plan de mejora para las organizaciones. Y esto se da porque, en primer lugar, son soluciones de regulación alternas al sistema de normatización del Estado y, en segundo lugar, porque en la Constitución Política de Colombia de 1991 no se contempla la expresión Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Sin embargo, sí aparece implícita una consecuencia de responsabilidad en el artículo 333:

La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley. La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades. La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial. El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional. La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación (Constitución Política de Colombia, 1991).

Obsérvese que se expresa que la competencia económica contiene una responsabilidad: *“La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades”*. Es deber del Estado fortalecer y brindar todo el apoyo a las empresas solidarias y desarrollar estímulos: *“La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones”*. Por lo tanto, la Constitución tiene una conceptualización implícita, pero se presta a usos de interpretación que pueden estirar o acortar su sentido. Ésta contempla que las empresas deben estructurarse, además de producir fuerza y generar empleo, para producir progreso individual y colectivo, también deben proteger los derechos humanos de forma íntegra y en su integralidad.

En la Sentencia T-247 de 2010 de la Corte Constitucional se puede analizar la conceptualización que se debe desprender que la acción de responsabilidad social debe ser un instrumento de mejora social, de protección del medio ambiente y de respeto de los derechos fundamentales, al decir:

iv. La responsabilidad social empresarial tiene como actores principales a las empresas, pero el compromiso social no debe entenderse agotado en este tipo de programas, que pueden —y deben— ser complementados con la participación de otros actores —stakeholders, en terminología de las Naciones Unidas— como la sociedad civilmente organizada, el Estado, los sindicatos, organizaciones con interés social, ONG y organizaciones comunitarias, entre otros.

Se puede concluir que la Sentencia T-247 de 2010 involucra todo un ecosistema de entes organizados, es decir, se conceptualiza que todos los entes están conformados por intereses de pensamiento, imaginarios, sentimientos y sensaciones que constituyen un sistema de vida humano que busca un propósito en común: bienestar social y cultural. La responsabilidad social empresarial es una consecuencia de su estructura organizativa, esto es, se deben conceptualizar las estructuras organizativas como un órgano vital, que genera vida: comportamientos, valores, sentimientos y actitudes sociales.

Así que los medios masivos de comunicación, las organizaciones empresariales, la estructura del Estado y las organizaciones sociales como agremiaciones o individuales, son parte de un ecosistema que enlaza diálogos, reflexiones, críticas y soluciones a través de redes de comunicación que apuntan al bienestar colectivo.

El gobierno deberá diseñar estrategias jurídicas que evalúen y hagan acompañamiento y seguimiento a las estrategias de organización empresarial para beneficio de la sociedad, pensando en que no se pongan en peligro o se conviertan en una amenaza a largo plazo. Deberá pensar como política pública que las estructuras organizacionales son en la actualidad el nuevo modelo pedagógico de enseñanza de valores, sentimientos e imaginarios colectivos.

Conclusiones

1. La legislación colombiana establece la protección a los derechos humanos y específicamente hace una norma para reconocer el acoso laboral o *mobbing* como situación social dentro de las organizaciones a través de la Ley 1010 de 2006, cuya finalidad es 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 genere en el contexto laboral y privado; sin embargo, por falta de fundamento en su diseño se presta para ambigüedades en su aplicación e interpretación dentro de las organizaciones empresariales.

Al tener poca eficacia en su procedimiento, en su contenido y aplicación, ha desprotegido al trabajador-víctima del acoso laboral. Si antes de la aparición de la Ley 1010, la víctima contaba con la tutela y procesos ordinarios, hoy en día debe someterse a procedimientos

largos de acumulación de pruebas, descargos procesales dentro de las organizaciones de los departamentos de conciliación o de talento humano, conocer del manejo de pruebas, careo, demostración objetiva de pruebas, conciliación y por último, el cierre de la investigación. Si bien hoy se cuenta con una Ley de acoso laboral, con comités de conciliación, de ética y convivencia y oficinas de talento humano y de salud ocupacional en las estructuras organizacionales para exponer los hechos de conflicto o acoso laboral, estos se han configurado como implementación de la norma de manera voluntaria por los empresarios o gerentes. Sin embargo, la Ley no cuenta con estrategias para evitar la denuncia temeraria, un órgano gubernamental que proteja y acompañe a la víctima y vigile a las organizaciones, ni tampoco se cuenta con la inclusión de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) con programas de prevención de conflictos y acoso laboral, que analice desde las estructuras organizacionales las posibles causas de denuncias por acoso, ni se cuenta con una estrategia estatal de comunicación ejemplarizante por sanciones que se ejecutan sobre acoso.

La Ley 1010 de 2006 concibe el acoso laboral como un tema de tipo inadecuado de relaciones de comunicación para ejercer poder. Lo limitó a una situación interpersonal, omitiendo como prueba causante de acoso laboral la estructura de la organización. No se percibe a la organización como una comunidad estructurada en principios éticos y morales, que forma valores, sentimientos, actitudes y habilidades en sus empleados para alcanzar objetivos comunes. Esto también desconoce las nuevas formas de contratación que contribuyen al acoso laboral, haciendo más ineficaz la Ley.

2. Aunque la Ley 1010 de 2006 es un avance específico en Latinoamérica y en Colombia al reglamentar el Código del Trabajo, el Decreto 1295 de 1998 y la Resolución 2646 de 2008, su origen no cuenta con una estructura de investigación social que permitiera conceptualizar el acoso laboral como una problemática social. Se omitieron a los diversos órganos sociales como los sindicatos, la academia, los empresarios, el gobierno y organizaciones no gubernamentales que aportaran perspectivas, experiencias y estrategias de solución.

Su origen se enmarca en una estrategia de la coalición de congresistas simpatizantes del entonces Presidente de la República de Colombia Álvaro Uribe Vélez, quienes a través del Ministerio de Protección Social radicaron un proyecto de Ley para simbolizar el cambio de imagen internacional que se tenía como de un gobierno que violaba los derechos humanos. Esto tuvo como consecuencia que la Ley estuviese carente de los aspectos sociales y culturales que se viven en las organizaciones empresariales.

Otra muestra de ineficacia de la Ley 1010 de 2006 es que el concepto de acoso laboral no tiene en cuenta que es demostración de violencia, es decir, el acoso laboral no se asumió como forma de violencia que se presenta en el lugar de trabajo, y que es un acto potencial de daño psíquico y físico.

Al no ser tenido en cuenta como acto violento, se descuidó en la norma la obligación de hacer acompañamiento en tratamiento integral tanto a la víctima como al acosador, previniendo posibles represalias o reincidencia de conducta. Así que la Ley de acoso laboral debe reconceptualizar el sentido de acoso laboral dentro de un marco de víctima y

victimario para que se especifique que todo acto de acoso laboral es una conducta que va en contra de los derechos humanos y que busca ocasionar daños psíquicos y físicos en las personas.

Si se concibe el acoso laboral como conducta que va en contra de los derechos humanos, que menoscaba a la persona, se deben diseñar estrategias por parte del Estado para dar una especial y efectiva protección a las víctimas y victimarios, que respondan a las necesidades de las personas. Entender de esta manera el acoso laboral hará que se vea en la prevención el único medio de evitar el costo social, económico y laboral que genera.

3. Y una de las formas de prevenir el acoso laboral es hacer visible el problema a través del apoyo a las investigaciones interdisciplinarias, los medios masivos de comunicación y la apertura del debate social entre empresarios y sindicatos. La visibilización del problema permitirá el aporte de experiencias ocultas vividas por los trabajadores, la identificación de estructuras organizativas que generan conflicto, la pérdida del miedo a denunciar y la elaboración de manuales o aplicativos que permitan a las organizaciones instaurar buenas prácticas de convivencia, ambientes saludables, de comunicación asertiva y clara.

Se deberán adelantar acciones preventivas generadas por el Estado, empresarios y sindicatos para la capacitación constante sobre la problemática del acoso, la conciliación y resolución de las diferencias, del conflicto, manejo del riesgo psicosocial, entre otros temas que permitan la construcción de un lenguaje que busque las sanas relaciones entre directivos y trabajadores.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias bibliográficas

1. Álvarez, L. (2011). *Clima social de la organización y hostigamiento psicológico. Una lectura cognitiva y socio-cultural de los sistemas autoritarios*. Revista Intercontinental de Psicología y Educación, (1) (pp. 83-98).
2. Asociación de Psiquiatría Americana. (1998). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-IV)*. Barcelona, España: Editorial Masson 4ta. Edición.
3. Bermúdez, G. y García, Z. (2012). *El acoso laboral y la seguridad social México-España*. México D.F., México: Universidad Autónoma de México.
4. Bourdieu, P. (2000). *Elementos para una sociología del campo jurídico*. En Bourdieu, P. y Teubner, G. (coord.) *La fuerza del derecho* (pp. 153-220). Bogotá: Uniandes.
5. Caniato, AMP, y Lima, CE (2008). *Intimidación en organizaciones laborales: la perversión y el sufrimiento*. Cuadernos de Psicología del Trabajo Social, 11 (2), 177-192
6. Camargo, J. y Puentes, A. (2010). *Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral*. Revista Diversitas.
7. Carvajal, J y Dávila, C. (2013). *Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia*. Revista Universidad Nacional de Colombia. Vol. 29, No. 49

8. Castillo, J. y Cubillos, Á. (2012). *La violencia en las transformaciones de los sistemas de trabajo en Colombia*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 14 (1) (pp. 84-97).
9. Cohen, D. y Prusak, L. (2001). *In good company. How social capital makes organizations work*. Boston: Harvard Business School Press.
10. Corte Constitucional Colombiana. *Sentencia T-247. (2010)*. Santafé de Bogotá: Magistrado Ponente: Humberto Antonio Sierra Porto.
11. Fornés Vives, J. (2003). *Acoso psicológico en el mundo laboral. Responsabilidad y control. Interpsiquis*. Recuperado: <http://www.psiquiatria.com>
12. Friedman, M. (1970). *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*. The New York Times Magazines, 13 de septiembre, pp. 32-33.
13. Freitas, M. (2001). *El acoso y el acoso sexual: Caras de energía. Perverso en organizaciones ERA - Diario de Gestión Empresas*, 41 (2), 8-19
14. García P. y Rolsma, D. (2003). *Trabajando con el enemigo*. Barcelona: Debolsillo.
15. Garzón, L. (2011). *Críticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral*. Bogotá, Colombia: Facultad de Jurisprudencia, Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.
16. Gil-Monte, P.R. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una perspectiva histórica*. En P.R. Gil-Monte y B. Moreno-Jiménez, *El síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout). Grupos profesionales de riesgo*. Madrid: Pirámide.
17. González de-Rivera, J. y Rodríguez, M. (2006). *Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: Un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones
18. González, F. M. E. (2007). *Estudios de derecho comparado: la Ley 1010 de la República de Colombia (acoso laboral)*. República Bolivariana de Venezuela: Universidad del Zulia Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Recuperado el 20 de septiembre de 2015: <http://mervyster.blogspot.com/2008/01/estudios-dederecho-comparado-la-ley.html>
19. González Navarro, F. (2002). *Acoso psíquico en el trabajo (El alma, bien jurídico a proteger)*. Editorial Civitas.
20. Hammonds, K. (2004, septiembre). *La nueva ética es corporativa*. En Revista Euforia, No. 28. Medellín: El Colombiano, pp. 71 - 77.
21. Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
22. Hirigoyen, M. (2002) *Malestar en el trabajo: Redefiniendo el acoso moral*. Río de Janeiro: Bertrand Brasil.
23. Hirigoyen, M. (2005) *Bullying: Una violencia perversa diaria* (7ª ed.) Río de Janeiro: Bertrand Brasil.
24. Hirigoyen, M. (2009). *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. [Monografía], Folch González, Enrique; tr., 1 ed; 15 imp. Edición. Ediciones Paidós Ibérica, S.A.. ISBN 978-84-493-0705-8.
25. Hoel, H. y Salin, D. (2003). Antecedentes de organización de acoso laboral. En: *Bullying y el abuso emocional en el trabajo. Perspectivas internacionales en la investigación y la práctica*. Londres: Taylor y Francis.
26. Ibarra, A. (2014). *Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano*. Revista de Derecho, (41), 51-82. Retrieved September 28,

- 2015, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972014000100003&lng=en&tlng=es.
27. Kernberg, O. (1979). *Desórdenes fronterizos y narcisismo patológico*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
28. Leymann, H. (1996). *Mobbing. La persécution au travail*. Editorial DuSeuil.
29. Leymann, H.; Gustavsson, B. (1984). *Psykiskt Vald i Arbetslivet. Tva Explorative Undersökningar (Psychological Violence at Work Places. Two Explorative Studies)*. (Undersökningsrapport 42). Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen.
30. Macassi, S. (2002). *Los conflictos sociales y espacio el público. ¿Responsabilidad de los medios en la confrontación y escalamiento de los conflictos?* Contribuciones, publicación trimestral de la Konrad-Adenauer, año XIX N° 2 (74), abril-junio, Buenos Aires-Argentina.
31. Ministerio del Trabajo República de Colombia. (2014). *Concepto 168766*. Santa fe de Bogotá. Recuperado de: www.mintrabajo.gov.co
32. Morin, E. (2002). ¿Estamos en un Titanic? *En Kliksberg, B. Ética y desarrollo: la relación marginada*. Buenos Aires: El Ateneo
33. Muñoz, A. (2007/12/00). *La nueva legislación sobre acoso laboral en Colombia* (Ley 1010 del 2006). Revista Latinoamericana de Derecho Social , n. 5 (pp. 239-246)
34. Organización Mundial de la Salud. (2004). *Sensibilización sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. No. 04. Ginebra.
35. Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Cuando el trabajo resulta peligroso*. Revista de la OIT, No.26 Descargado el 1 de septiembre de 2015: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>
36. Osorio, H. (2002). *¿Medios de comunicación y conflicto social?*, Contribuciones, Publicación trimestral de la Konrad-Adenauer, Año XIX N° 2 (74), abril-junio. Buenos Aires-Argentina.
37. Peralta, M. (2004). *El acoso laboral -mobbing- perspectiva psicológica*. Revista de Estudios Sociales.
38. Peralta, M. (2006). *Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso*. Psicología desde el Caribe, (17) (pp. 1-26)
39. Pérez, X (2008). *Hostigamiento laboral: Mobbing*. San José: Universidad de Costa Rica.
40. Piñuel, Iñaki y Zabala. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Teme. Santander. Rama Ejecutiva Nacional, (17 de septiembre de 1965). Decreto 2351 de 1965. Recuperado el 2 de septiembre de 2015: www.redjuridicacutctc.com
41. Ministerio de Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008*. Santafé de Bogotá.
42. Seco, E. y López, C. M. (2015). Génesis y problematización de la Ley de Acoso Laboral en Colombia. *Cuadernos de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense*, 33 (1), 119-147. Disponible en: revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/48810/45551.