

**ACOSO LABORAL – ANÁLISIS DE LA LEY EN COLOMBIA**

**NATALI MERCHAN SANGUINO**

**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA  
FACULTAD DE DERECHO  
BOGOTÁ  
2014**

**ACOSO LABORAL – ANÁLISIS DE LA LEY EN COLOMBIA**

**NATALI MERCHAN SANGUINO  
CODIGO: 6000610280**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
ABOGADO**

**DECANA  
GLORIA INÉS QUICENO FRANCO**

**UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA  
FACULTAD DE DERECHO  
BOGOTÁ  
2014**

## TABLA DE CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	5
1. CONCEPCIONES JURÍDICAS GENERALES	9
1.1 PRESIÓN LABORAL	11
1.1.1 Área preventiva organizacional	13
1.1.2 Área Jurídico – protectora	14
1.2 COMPORTAMIENTOS DEL ACOSO LABORAL	16
1.3 TIPOS DE ACOSO LABORAL	24
2. PERSPECTIVAS JURÍDICAS	28
2.1 CONTEXTO NORMATIVO EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA. ANTECEDENTES A LA LEY 1010 DE 2006	28
2.2 LEY 1010 DE 2006	32
2.3 ANÁLISIS DE LA NORMA	36
CONCLUSIONES	41
BIBLIOGRAFÍA	44

## LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Antecedentes normativos	22
Cuadro 2. Resumen Ley 1010 de 2006	24

## INTRODUCCIÓN

Desde la Revolución Industrial las relaciones jurídicas vinculantes entre los actores del sistema productivo, que hoy denominamos *relaciones laborales*, se han ido transformando a la par de la evolución social y el progresivo reconocimiento de los derechos fundamentales, temas que se reflejan en los cambios de la función social que se espera del Estado y los diferentes mecanismos que éste crea para hacer efectiva la protección de los mismos.

La situación en la que un trabajador se ve discriminado, maltratado, marginado, hostigado o cualquier modalidad de interacción que se dé a consecuencia de la actividad personal que desempeña a cambio de un pago o salario-, en la que su dignidad se ve menoscabada y que en forma genérica denominaremos en este trabajo “acoso” o “maltrato”; bien sea por sus compañeros de trabajo o por su propio jefe, hacen que su situación laboral se enrarezca, y se vea obligado o bien a renunciar a su empleo o a soportar la presión que se ejerce en su contra, en muchos casos comprometiendo su salud o aceptando con sumisión ser objeto de medidas injustas por parte de quienes de alguna manera ejercen presión o autoridad sobre él.

El concepto de “acoso laboral” es relativamente reciente, pero lo que significa lamentablemente no. Es así como a través de los años ha venido ganando importancia hasta convertirse en uno de los principales temas del ámbito laboral actual.

Se trata de un tema complejo donde confluyen diferentes actores, pues lo que denominamos ámbito laboral, no solo está integrado por los actores directos (empleadores y trabajadores), también convergen actores indirectos como la administración pública y los agentes sociales, entre otros. Así mismo confluyen en él intereses muy variados, de índole económica, social, política que terminan permeando los ámbitos social, familiar y psicológico de las personas. Se presentan en él comportamientos y prácticas cuya explicación ontológica es compleja, pues están determinados por la conjugación de múltiples factores, tales como la situación económica, las condiciones de desempleo, la educación, la cultura, la idiosincrasia, en fin toda la multiplicidad de factores que en un momento dado pueden explicar por qué somos como somos, y porqué aun teniendo el amparo legal o constitucional parecemos reacios a hacer valer nuestros derechos.

El ámbito de influencia de este tema es muy amplio pues está íntimamente ligado con la dignidad del ser humano y como tal tiene incidencia en el ámbito psicológico – psiquiátrico y todas las repercusiones que ello conlleva, así como en el ámbito jurídico – laboral, siendo este último el que atañe a esta investigación.

En el caso colombiano, aunque estos derechos gozan de protección constitucional no están lo suficientemente asumidos y por lo tanto debemos reconocer que aún se presentan en nuestro ámbito relaciones laborales ajenas a estos progresos conceptuales.

Por lo que la concepción social del Estado implica que éste tome medidas para que en la práctica se logren prevenir estos abusos o en el caso de que se presenten sean sancionados.

En este trabajo analizaremos la tímida evolución legislativa que el tema ha tenido en Colombia, para terminar profundizando en la Ley 1010 de 2006 que hasta ahora se erige como el mecanismo y herramienta más clara y expresa en contra del abuso laboral.

La precaria situación económica de la mayoría de la población, el constante desempleo, la brecha social sostenida durante toda la historia del país son algunos de los factores que inciden en que las personas que prestan sus servicios personales en el ámbito de una relación laboral privada o pública, desconozcan los derechos que los asisten o prefieran no ejercerlos cuando de ello depende lo que denominamos el mínimo vital. De manera que así se avance en la parte normativa estamos lejos de una cultura laboral que respete o exija el cumplimiento de tales normas. No obstante, en los últimos años se ha presentado un aumento vertiginoso en la cantidad de denuncias por dichos actos, y a su vez el acosador comienza igualmente a ver las implicaciones que una conducta abusiva conlleva, ya que actualmente pueden incluso verse

sancionados. No obstante es una proporción mínima frente a las conductas abusivas que en la práctica suceden.

El presente trabajo tiene como objetivo establecer cuáles han sido los avances normativos y regulatorios que la legislación laboral colombiana ha adoptado para prevenir el acoso identificando, de esta manera, las sanciones que resultan de la aplicación de la ley.

Teniendo en cuenta que el acoso laboral se reviste de múltiples formas, la presente investigación pretende coadyuvar en la comprensión de éstas como conductas sancionables por la ley, así como suministrar argumentos para que dichas conductas sean prevenidas desde el interior de las organizaciones, al igual los trabajadores las puedan identificar y si es del caso las denuncien.



## 1. CONCEPCIONES JURÍDICAS GENERALES

El acoso tiene una clara asociación con el ejercicio inadecuado del poder y se presenta en diferentes ámbitos como el académico, familiar, social, y laboral, muchas veces sin que el victimario se percate del daño que ocasiona a sus víctimas. La violencia en sí, implica una forma de ejercicio del poder, el cual se puede manifestar en el contexto laboral ya que existe la relación subordinante y subordinado, donde se asumen roles individuales, el empleador y el empleado, manifiestan así sus relaciones interpersonales al interior de la organización. Del mismo modo, de éstas se desprenden conflictos a los cuales hay que hallarles solución ya sea por medio de una comunicación asertiva o por medio del ejercicio del poder y la autoridad.

Así, cuando se habla de relaciones interpersonales y aún más del acoso, se dice que *“la conducta violenta es sinónimo de abuso de poder en tanto el poder es utilizado para ocasionar daño a otra persona. Por eso, un vínculo caracterizado por el ejercicio de la violencia de una o varias personas hacia otra, se denomina relación de abuso”* (Friorito & Ferrante). En relaciones donde existe el abuso, el conflicto se erige como esencial ya que *“representa la expresión de las diferencias de intereses, deseos y valores de quienes participan en ella”* (Friorito & Ferrante).

Del mismo modo, se puede decir que el acoso laboral vulnera las relaciones humanas al interior de las organizaciones, empresas, entidades públicas o privadas y se puede presentar en cualquiera de sus modalidades, como puede ser, envidia, deseo sexual, hostigamiento, actos discriminatorios, obstaculizar o incluso agredir físicamente a alguien para lograr que el empleado renuncie o se retire o solicite traslado del lugar en donde se encuentra desempeñando sus funciones. Esto se traduce en miedo haciendo que el trabajador lo oculte y termina así con la vulneración de sus derechos, por lo que se hace necesario el ingreso de la regulación estatal.

Entornos económicos, sociales y jurídicos confluyen por igual en medio de un fenómeno socarrón que ha perdurado durante mucho tiempo. En medio de este conflicto entre sujetos legitimados para exigir el máximo respeto al desarrollo de sus derechos individuales y la necesidad, por otra parte, de supeditar parte de esos intereses a los del colectivo en los que voluntariamente cada sujeto se incorpora, aparecen las formas más negativas de solución de los conflictos.

Igualmente, el patrón que bajo la cobertura legal del poder de dirección o en asociación con otros, impiden o minimizan las posibilidades profesionales de quienes representan un riesgo (Ruiz, 2006, pág. 64) para la competitividad de la empresa o para sus propias aspiraciones profesionales o de otros de sus miembros.

## **1.1 PRESIÓN LABORAL**

La presión laboral ha existido desde la antigüedad. Así, el fenómeno es conocido como síndrome del chivo expiatorio o síndrome del rechazo de cuerpo extraño. Es a partir de los estudios realizados por Leymann y Gustavsson en 1984, cuando sobresale este tema, generando importantes controversias. La novedad reside en la intensificación, gravedad, amplitud, banalización del problema y en el abordaje que intenta un nexo causal con el trabajo (Gonzalez, 2002). Esto ha hecho que la situación se vuelva más evidente y se cree una conciencia real del problema.

Desde el punto de vista legal la presión laboral presenta variados enfoques para su análisis como el laboral, civil, administrativo, penal, psicológico, familiar, entre otros. Se exterioriza en el ámbito laboral, en función de la organización del trabajo, factores personales, así como circunstancias sociales de las víctimas e incluso económicas y físicas (Franco, 2003). Por ello, es fácil adivinar la dificultad para su análisis y comprensión.

Diversos autores (Gonzalez de Rivera & Rodriguez Abuin , 2006) afirman que se trata de una situación psicológica compleja, desarrollada en la interacción de factores como son: acosado, acosador y el entorno interpersonal al que ambos pertenecen. De igual forma, se afirma que coexisten tres formas diferentes de conceptualizar y tratar de explicar los procesos de la presión

laboral (Einarsen, 2000): Explicación del acoso en función de la personalidad, tanto de las víctimas como de los acosadores; en función de las características inherentes a las relaciones interpersonales; y basándose en características del entorno laboral social.

Es así que se valoran tres principales inclinaciones de este fenómeno, donde se generan zonas de interacción (Fernandez, 2002), así:

1. Área psicológica individual
2. Área preventiva organizacional
3. Área jurídica protectora

De acuerdo con los anteriores enfoques, se evidencia la presión laboral desde ámbitos diferentes y complementarios. De igual forma, se puede considerar cada uno de esos fenómenos como (Fernandez, 2002):

1. Una clase especial de acciones violentas de una o varias personas que provocan daño en quienes las padecen (área individual – psicológica).

2. Unas prácticas inadecuadas en el ámbito organizacional, que comportan la aplicación indebida y abusiva del poder, lo que imposibilita el adecuado desarrollo de los roles laborales, y muestra una escasa implantación de políticas preventivas (área preventiva – organizacional)
  
3. La vulneración múltiple de derechos individuales, lo que ha generado pautas de respuesta formalizadas en normas y preceptos legales, programas de acción, y movimientos organizados para la divulgación y lucha contra dicha realidad (área jurídico – protectora)

Para el objeto de este trabajo se analiza el último punto, el cual concierne al área jurídica laboral sin dejar de lado el análisis organizacional en forma general.

### **1.1.1 Área preventiva organizacional**

Hoy día, las organizaciones se encuentran inmersas en medios cambiantes con elementos claves como la globalización, la flexibilización productiva y de competencias, la precariedad laboral, la temporalidad, las desigualdades, segmentación del mercado laboral, dualización del mercado, y transformaciones en el modelo de empresa que implican un cambio conceptual profundo. Con la entrada de la sociedad de servicios intensiva de conocimientos (Moreno, Rodriguez, Garrosa , & Morante, 2005) han cambiado las condiciones de trabajo, aumentando la importancia de las relaciones personales, la carga mental, y el crecimiento de los riesgos psicosociales. La evidente

tendencia hacia el empleo precario muestra la relevancia de lo que se hace frente al cómo se hace.

Igualmente, hay creencias de la dirección de la empresa sobre un estilo de mando autoritario, que presiona sistemáticamente a los subordinados, consigue una rentabilidad máxima o mayor rendimiento laboral. Se potencian formas de trabajo que persiguen optimizar los resultados sin tener en cuenta el factor humano o las consecuencias que se puedan dar con la aplicación indebida del poder. En otros casos se trata de una técnica de intimidación propia de empresas que no quieren o no pueden, proceder al despido del trabajador. Todo ello genera un caldo de cultivo en el que prima la tensión y el conflicto, y en el que se crean las condiciones favorables para que germine la presión laboral.

### **1.1.2 Área Jurídico - protectora**

La dignidad es un valor superior del ordenamiento jurídico consagrada en el artículo primero de la Constitución Política de Colombia, que junto con la integridad moral y la libertad informan el orden político y la paz social. La Constitución otorga el reconocimiento de derechos fundamentales de la persona y ofrece una especial protección frente a las conductas que puedan vulnerarlos (Carbonell & Gimeno, 2007). El acoso ataca la esencia de la persona, su integridad física y moral, su espíritu. La violencia caracterizada como fenómeno social está presente en

todas las esferas de las relaciones humanas y por tanto, también está presente en el entorno laboral.

Hasta ahora el Estado ha desarrollado el tratamiento de los riesgos para la salud de los trabajadores, y especialmente los factores de riesgo psicosocial como el estrés y la violencia en el trabajo. Por ello, para concretar el alcance de estos derechos y la protección que a los mismos otorga el ordenamiento jurídico, se creó la Ley 1010 de 2006.

La presión laboral se vislumbra desde el reconocimiento constitucional de los derechos de la persona, de su expresa concreción en la legislación ordinaria y de los medios de protección que ofrecen las distintas jurisdicciones para reparar los daños causados al trabajador. Del mismo modo, una vez ha fracasado la respuesta preventiva y se ha ocasionado el daño, el Estado debe estar en disposición de ofrecer los medios para repararlo y sancionar la conducta. Se trata en consecuencia, de abordar la respuesta reparadora y sancionadora de las conductas derivadas de presión laboral.

## 1.2 COMPORTAMIENTOS DEL ACOSO LABORAL

Los motivos que impulsan los comportamientos delictivos no tienen trascendencia jurídica – penal, se convierten en procesos de investigación policial o judicial, pero no establecen elementos objetivos o subjetivos que condicionen la existencia del delito. Por otro lado, el acoso es uno de esos presuntos menos frecuentes en los que la finalidad de la conducta se convierte en el elemento central del problema. Deshacerse del trabajador, cualquiera que sea su cargo, es el objetivo fundamental del proceder del acosador y no puede ser, ni siquiera desde el punto de vista legal. En cualquier aproximación al fenómeno, el objetivo de deshacerse del competidor molesto ha de ocupar un primer plano sancionatorio, de las conductas propias del acoso.

Antes de entrar en la caracterización propia de los comportamientos, se hace un rastreo por los elementos propios del acoso laboral, encontrando los siguientes:

- (...) *El acoso se convierte en el elemento material de la conducta, los actos concretos de hostigamiento cuya característica principal reside en que de forma individual carecen, en la mayoría de los casos, de la suficiente entidad como para obtener una valoración legal negativa con consecuencias jurídicas aplicables. Sin embargo, sumadas como parte de un proceso adquieren una trascendencia y entidad*



*propia que permiten asociar el conjunto de actos con las consecuencias que padecen las víctimas del acoso.*

- *La relación laboral: este elemento implica la existencia de una organización de trabajo. No es suficiente el desempeño de actividad laboral, por ejemplo, la individual realizada por trabajadores autónomos, sino que es necesario un entorno de interdependencias ..., no exige necesariamente relaciones de subordinación.*
- *La permanencia en el tiempo: como proceso destructivo de la víctima del acoso, la permanencia en el tiempo es esencial. Permanencia que no sólo se produce con decisiones o acciones reiteradas sobre el acosado, sino que es suficiente con la toma de una única decisión que por su naturaleza se mantenga en el tiempo, por ejemplo, en los supuestos de desaparición de la carga de trabajo con carácter indefinido. La idea de plan o de actos dirigidos a una finalidad son los que dan sentido especial a la conducta (Herrera Moreno, 2008, pág. 141).*
- *La finalidad: ... la finalidad laboral permite individualizar el fenómeno. A diferencia de otras formas de acoso como el sexual, el mobbing busca directa o indirectamente destruir la situación laboral del acosado, aunque no se traduzca en una voluntad expresa de que abandone el puesto de trabajo (Rómero Ródenas, 2005, pág. 26). De hecho el acosador puede desear que la víctima mantenga el puesto de trabajo para continuar indefinidamente con actos de humillación, para resolver a su favor problemas de competencia o para establecer que un determinado*

*status o una concreta metodología de trabajo se debe mantener frente a quien muestre discrepancias. La traducción en términos legales de esta finalidad se convierte, de hecho, en el elemento más complejo de cualquier intento de regulación legal de la materia. (...)*

Desde otro punto de vista, los elementos esenciales del acoso laboral, de acuerdo con la normativa judicial y a la doctrina jurídica, se pueden enumerar los siguientes elementos:

- *Violencia o maltrato psicológico: Para que exista la situación de presión laboral tendenciosa o acoso laboral es preciso que se dé una conducta agresora, una acción de hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas. (...) De forma que no bastará con la existencia de una situación de conflicto en el trabajo, (...); ni tampoco con que se adopten por parte del empleador determinadas decisiones que vulneren derechos laborales del trabajador (trabajo de puesto, modificación de condiciones o funciones, movilidad no consentida, retirada de conceptos retributivos, etc.) que serían impugnables por sí mismas ante la jurisdicción laboral. La conducta agresora puede ser explícita o implícita, ya que podrá producirse tanto mediante acciones (burlas, amenazas, críticas) como mediante omisiones (aislamiento social y laboral, rechazo, menosprecio); pues no debe olvidarse que una de las formas más efectivas del acoso es hacer el vacío a la víctima.*

- *Comportamiento persistente, sistemático y reiterado en el tiempo: La existencia del acoso laboral precisa la concurrencia de una pluralidad de actos reiterados que atenten contra la dignidad y la integridad moral del trabajador. Así, los conflictos temporales o enfrentamientos puntuales, por graves que sean, no podrán considerarse como casos de mobbing, al no cumplir la exigencia de la reiteración en el tiempo (Escudero Moratalia, 2005).*

Este caso, se considera en la regulación colombiana por las políticas que determinó cada una de las organizaciones al actualizar sus reglamentos al salir la Ley 1010 de 2006.

Voluntad de dañar personalmente a la víctima: Un trabajador puede sentirse presionado o acosado (volumen desorbitado de trabajo, cambios de horario, horas extraordinarias...) pero esas situaciones no son susceptibles de calificarse como supuestos de acoso laboral, puesto que lo relevante es la finalidad del acosador, cuyo objetivo es dañar al trabajador psíquica o moralmente para marginarlo de su entorno laboral.

Por ello, será necesaria la existencia de una intencionalidad de dañar a la víctima socavando su personalidad, con el propósito claro de perjudicar psíquica, laboral y socialmente a la persona que sufre el acoso, hasta llegar a su denigración laboral.

Producción del daño: El acoso laboral no busca el daño por el daño, sino que pretende que se genere un resultado; por tanto, no es preciso que se produzcan daños en la salud física o psíquica de la víctima.

El daño psíquico no es un elemento constitutivo del acoso, pues debe tenerse en cuenta que los bienes jurídicos protegidos afectados por el acoso laboral son la salud laboral, y la dignidad humana del trabajador. Así, un trabajador que haya sido sistemáticamente hostigado y vejado en su dignidad también es víctima de acoso laboral aunque no haya sido dañada su salud; y no es necesario esperar a que el trabajador necesite atención psiquiátrica para que pueda hablarse de acoso psicológico y para que pueda hacerse uso de la protección jurídica.

Conducta directamente vinculada con el trabajo: La presión laboral tendenciosa se manifiesta en la empresa o centro de trabajo, por lo tanto, la presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo, y debe realizarse en el lugar de trabajo; siendo necesaria, pues, una relación de causalidad. Al ser consecuencia de la actividad laboral será necesario que la conducta acosadora sea cometida por miembros de la empresa, o por personas que dependan funcionalmente de la empresa, aunque orgánicamente dependan de otra entidad.

A continuación se presentan las diversas conductas más comunes dentro del contexto laboral.

Primera Conducta. *Ataques a la víctima con medidas organizacionales. Son actos emanados de los superiores jerárquicos del sujeto acosado que consisten en alterar los términos del contrato de trabajo por parte del empleador de forma directa o por parte de sujetos situados en escalas intermedias pero con una posición de jerarquía sobre el trabajador acosado. De este modo, se añaden a la posición legal de subordinación elementos negativos de desarrollo de la actividad laboral contrarios a los que determinaron la contratación del trabajador* (Herrera Moreno, 2008, pág. 182).

Segunda Conducta. *Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social: En esta conducta se pasa del contenido del trabajo al plano real de las relaciones personales entre agresor y víctima. No se infringen las normas derivadas del contrato, sino que se crea lo que se denomina entorno hostil contrario al correcto desarrollo de la actividad laboral. En este caso no se trata de condiciones impuestas por la organización, sino que pueden provenir de cualquier estructura o grupo de personas de la empresa, incluso en sentido ascendente, de trabajadores contra superiores jerárquicos* (Herrera Moreno, 2008).

Tercera Conducta. *Ataques a la vida privada de la víctima: Son agresiones a la esfera de la intimidad o de los elementos definidores de la personalidad del sujeto acosado. Se pasa del aislamiento anterior, del vacío, al ataque directo centrado en aspectos*

*completamente ajenos a la prestación laboral, cuyo principal objetivo es crear un clima colectivo negativo que asocie lo nocivo de la personalidad del acosado con su capacidad para desarrollar su trabajo (Herrera Moreno, 2008).*

*Cuarta Conducta. Violencia Física: Constituye los asedios más extremos y, por lo tanto, menos frecuentes. Casi siempre serán constitutivos de infracción penal autónoma y suelen presentarse como recurso donde no han funcionado otros métodos más sutiles de hostigamiento o como complemento de otros actos de acoso cuando la sensación de impunidad es muy elevada (Herrera Moreno, 2008, pág. 144).*

*Quinta Conducta. Ataques a las actitudes de la víctima: El ataque ideológico supone un cierto cambio en la óptica del acosador. Aquí no se ridiculiza o menosprecia la capacidad laboral del acosado, sino que se identifica un factor de riesgo para la cohesión del grupo o para el propio funcionamiento de la empresa o institución en la que se integran (Herrera Moreno, 2008, pág. 144).*

*Sexta Conducta. Agresiones Verbales: Son manifestaciones de hostilidad dirigidas expresamente al sujeto acosado. Gritos, insultos, críticas permanentes del trabajo de la persona, amenazas verbales, etc. Aquí el acosador no se oculta en el grupo ni crea*

*situaciones complejas desde el punto de vista psicológico que le sirvan, incluso, de coartada desde el punto de vista legal (Herrera Moreno, 2008, pág. 145).*

*Séptima Conducta. Rumores: Como comportamiento aislado carece de la suficiente entidad para ser considerada en si misma una conducta de mobbing, incluso en situaciones de repetición en el tiempo. Representan la forma más tenue de acoso, y su trascendencia debería ser dependiente de que se realicen de forma conjunta con algunos actos directos dirigidos a la destrucción de la relación laboral del sujeto (Herrera Moreno, 2008, pág. 145).*

Cada una de estas conductas por separado no tienen trascendencia jurídica, al menos, en la doctrina penal. Simplemente cada una por aparte, demuestran sólo una mala relación personal entre los trabajadores de una empresa y no pueden ser consideradas por sí mismas conductas de alcance penal. De otro modo, cuando estas conductas sobrepasan el plano del conflicto intersubjetivo para convertirse en una conducta planificada y dirigida al objetivo de destrucción del competidor, subordinado o superior jerárquico, pierden el valor individual para convertirse, como los malos tratos psicológicos en el ámbito familiar, en una agresión permanente con entidad propia merecedora de reproche jurídico que coloca a la víctima en una situación de aislamiento, impotencia y exclusión.

En este entorno, el sistema de valores ejerce un rol fundamental debido a que proporciona los fundamentos ideológicos configurando patrones que administran esas conductas personales, disponiendo ideas que comparte la sociedad estableciendo estructuras organizativas socialmente deseables.

### **1.3 TIPOS DE ACOSO LABORAL**

De acuerdo con las concepciones psicológicas sobre mobbing o acoso laboral, se determinaron diversas categorías de acoso con base en el origen, o en la posición en que la víctima se encuentra. Entre ellos están

Acoso horizontal.

No solo es el abuso de posiciones de poder, sino que también se puede producir entre trabajadores de igual condición o compañeros de trabajo en igualdad de condiciones laborales, en la misma posición jerárquica dentro de la empresa. Existe acoso moral laboral horizontal cuando uno o más trabajadores ejercen violencia psicológica grave, constante y determinada en contra de uno o más compañeros de trabajo de igual nivel jerárquico, ello producto de envidias, temores de los sujetos activos que ven en la víctima un peligro para sus aspiraciones.



Acoso vertical.

Se presenta de forma ascendente o descendente. Es entre trabajadores de distinta posición jerárquica al interior de la compañía. Se presenta cuando el empleador abusa de su condición de poder realizando acoso laboral a uno o más trabajadores.

El acoso moral vertical descendente también llamado *bossing es efectuado* por un acosador en una posición superior en la jerarquía corporativa, es decir, es el empleador o jefe de la víctima, por lo que se encuentra sometida al sujeto activo quien abusa de su poder ejerciéndolo en contra de la víctima. En este caso suelen ejercer violencia psicológica contra sus trabajadores vulnerando su dignidad, hasta el hostigamiento laboral hasta forzar su salida de la empresa a través de la renuncia, sin que al trabajador se le pague las indemnizaciones a las que tiene derecho.

El acoso moral vertical ascendente opera cuando uno o más empleados o trabajadores obviamente ubicados en una escala inferior a las directivas, ejercen acoso a una víctima ubicada en una escala superior. Este tipo de acoso es menos frecuente que el acoso descendente, y puede producirse por envidias en contra de un nuevo jefe sin mayor experiencia en el cargo.

Acoso Mixto.

Es el que se causa cuando uno o muchos individuos que están en un nivel similar al de la víctima ejercen acoso sin que las directivas tomen las medidas preventivas para evitar la repetición de éstas conductas, permitiendo que se lleven a cabo abusos en contra del trabajador acosado sin intervenir haciendo un ambiente laboral hostil para la víctima. El empleador debe proteger la integridad y dignidad de sus trabajadores.

Igualmente, se distingue la posibilidad de establecer la existencia de sujetos inactivos, que tienen alguna autoridad, facultad de fiscalización al interior de una empresa o compañeros de trabajo de la víctima colegas, gerentes de recursos humanos o de gestión, jefes de personal, etc., que, conociendo los comportamientos de hostilidad permanentes en contra de un trabajador, permanecen sin reaccionar ni denunciar tales hechos, ellos son los llamados “espectadores”, los que en definitiva muchas veces facilitan la acción de el o los agresores (Gamonal Contreras, 2006, pág. 26)

Acoso institucional.

Es un caso bastante grave ya que refiere a una organización que se caracteriza por ser especialmente apta para que en ella se produzcan situaciones de acoso. *“Se trata de lo que algunos autores han llamado “organizaciones tóxicas”, en las que el abuso de autoridad es muy generalizado o en las que los controles a las jefaturas son mínimos y los operarios son*

*normalmente vulnerados en sus derechos y dignidad, ello ya que en estas empresas los sujetos activos de acoso moral laboral encuentran condiciones aptas para abusar de los operarios de las mismas. A ellas se refiere el profesor Gamonal cuando señala que: "...las organizaciones en que estaría presente este neo-management lo más relevante, el fin último, sería la obtención de la mayor cantidad de utilidades reduciendo el número de trabajadores. Por tal razón, hay sobrecarga de trabajo y los empleados se ven sobrepasados, debiendo soportar aquellas precarias condiciones si quieren continuar en la empresa (Ziller Hernandez, 2011)"*

Acoso estratégico (Caamaño Rojo & Ugarte Cataldo).

Se refiere a la existencia de empresas que pretenden siempre terminar la relación laboral con un trabajador produciendo la renuncia del operario. Son acciones deliberadas realizadas por la empresa o sus directivas con plena autorización además de contar con instrucciones expresas para realizar el acoso en contra del trabajador de tal forma que la víctima sienta un ambiente laboral hostil y finalmente decida retirarse de la empresa. Esta situación es más común cuando se presiona a los trabajadores más antiguos para que renuncien, ahorrando la empresa las respectivas indemnizaciones.

## **2. PERSPECTIVAS JURÍDICAS**

### **2.1 CONTEXTO NORMATIVO EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA. ANTECEDENTES A LA LEY 1010 DE 2006**

La legislación colombiana en el transcurso de la historia, ha propendido establecer normas inherentes para la protección al trabajador en todos sus ámbitos, por lo cual se relacionan a continuación las diversas normas y leyes salientes en este sentido y en general las tendientes al acoso laboral o mobbing.

El principal recurso tanto para empleados como empleadores es el Código Sustantivo del Trabajo

Cuadro 1. Antecedentes normativos

ENTIDAD EMISORA	ARTICULOS	DESCRIPCIÓN
Código Sustantivo del Trabajo	Artículo 57-5	Es obligación del empleador "Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos"
	Artículo 59-9	Está prohibido al empleador "Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad"
Decreto 2351 de 1965	Artículo 7 Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo	Establece como justa causa de despido: "Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. Y es justa causa de retiro del trabajador: "Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas destrp del servicio por lo partientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste".
Constitución Política de Colombia de 1991	Artículo 1	Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada 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
	Artículo 13	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
	Artículo 15	Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas.
ENTIDAD EMISORA	ARTICULOS	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia de 1991	Artículo 21	Se garantiza el derecho a la honra. La ley señalará la forma de su protección
	Artículo 25	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
	Artículo 53	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 estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de lostrabajadores
Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002	Artículo 33-7	Es derecho del servidor publico: "Recibir tratamientos cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas"
	Artículo 34-8	Contempla como deber del servidor público: "Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio".
	Artículo 35-2	Consagra como prohibiciones al servidor público: "Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes"
	Artículo 35-7	Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos.
Congreso de Colombia	Proyecto de Ley No. 88 de 2004	Por la cual se propone la ley de acoso laboral siendo aprobada y promulgada el 23 de enero de 2006.
	Ley 1010 de 2010	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

Fuente: La autora

Como se mencionó anteriormente, las leyes presentadas en el Cuadro 1, fueron las pioneras en mencionar diversos tipos de acoso como se evidenció, antes de la Ley 1010 de 2006, no existía una norma que versara específicamente sobre el tema, fue a partir de la Constitución de 1991 que se iniciaron las directrices principales hacia los derechos fundamentales al trabajo y a la dignidad humana.

Con la última Ley, la No. 88 de 2004, cuya exposición de motivos se transcriben algunos de sus apartes: *“(...) Entre las diversas formas de menoscabo a la dignidad humana que se cometen hoy en nuestro país, hay una que se practica, de manera extendida y cotidiana, en el contexto de las relaciones de trabajo, tanto de empresas privadas como de instituciones públicas. Consiste en una amplia gama de actitudes y comportamientos claramente agresivos, hostiles, humillantes o discriminatorios hacia alguien que desempeña su labor en un ámbito laboral; actitudes y comportamientos estos que son ejercidos por jefes inmediatos, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y, en ocasiones, hasta por subalternos de la oficina o dependencia (...).*

*(...) Lo más frecuente es que el acoso o maltrato laboral provenga de personas que ocupan posición de mando o dirección en la relación de trabajo: gerentes, directivos, supervisores y superiores jerárquicos en general. Sin embargo, se dan no pocos casos en que el autor de la conducta acosadora es un compañero de trabajo o incluso un subalterno (...).*

*(...) Aunque el acoso laboral es una realidad social cotidiana muy extendida en todos los ámbitos del mundo laboral contemporáneo, ha pasado inadvertida por los controles estatales, por las políticas de protección laboral y muy poco se registra en los estudios de las agencias estatales. Incluso, hasta hace muy pocas décadas era una conducta ignorada por la legislación de todos los países. En buena parte tal olvido se debe a la escasa conciencia que se tiene del carácter anómalo e insano de tales prácticas y de sus connotaciones éticas y organizacionales. Tradicionalmente tales prácticas han gozado de una cierta legitimidad, originada en la cultura autoritaria y en la indiferencia cómplice del legislador (...).*

*(...) Hemos tratado de tipificar diversas modalidades de acoso, pero siempre bajo la forma de conductas repetidas y verificables (no simples suposiciones). Por regla general un simple episodio aislado y pasajero de brusquedad en el trato no debe tener la entidad de acoso laboral. También se ha buscado prever conductas que por sí solas permiten presumir la situación de acoso laboral y también otras que en ningún caso tipifican la referida figura (...)*

*(...) Para evitar que los procedimientos administrativos preventivos y represivos previstos en esta ley sean ineficaces y para permitir un fácil acceso a ellos, se ha ampliado la gama de autoridades competentes para conocer de las denuncias. Así para los preventivos no sólo los Inspectores de Trabajo sino también los Inspectores de Policía, los Personeros Municipales y la Defensoría del Pueblo, estos últimos en su calidad de autoridades de promoción de derechos*

*humanos y prevención de su violación (La Ley 640 de 2001 prevé la detección temprana de tales hechos).*

*Todas las anteriores anotaciones, aunque sumarias, parecen suficientes para motivar a nuestro Congreso a asumir con seriedad y responsabilidad el estudio del acuciante y complejo problema del acoso laboral en el ámbito del trabajo (...)*". (Exposición de motivos proyecto de Ley No. 88 de 2004, presentado por los doctores William Vélez Mesa, María Teresa Uribe Bent, Manuel José Caroprese, Jaime Amín H., Representantes; Mario Uribe Escobar, Senador), fue con la que se propuso y aprobó la Ley vigente 1010 de 2006 donde se reglamentó directamente el acoso laboral.

## **2.2 LEY 1010 DE 2006**

Se presenta dicha Ley en un cuadro resumen para su mayor visualización y posterior análisis.



Cuadro 2. Resumen Ley 1010 de 2006

ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN
art. 1	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"
art. 2	Definición: "Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo".  Modalidades de Acoso Laboral: Entre los comportamientos que otorga ésta ley como de "acoso laboral", están entre ellos: Maltrato Laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral

ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN
art. 3	La citada Ley, tipifica como conductas atenuantes de acoso laboral las siguientes: "a) Haber observado buena conducta anterior b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias. d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total. e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta. f) Los vínculos familiares y afectivos. g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno. h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores." Estas actuaciones son tomadas como menos culposas por la Ley
art. 4	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"
arts. 5 y 6	El quinto se refiere a la graduación que "se aplicará sin perjuicio de los dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas". El sexto, hace la 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.
art. 7	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.
art. 8	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.

Continuación Cuadro 2. Resumen Ley 1010 de 2006

ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN
art. 9	<p>Describe las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, 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.</p> <p>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.</p> <p>Establecer las funciones de dicho comité entre las cuales podrían incluirse: Análisis de casos, conciliación, acciones de prevención, levantar acta de asistencia.</p> <p>Además, el empleador deberá elaborar y adaptar un capítulo al reglamento de trabajo el cual debe contener:</p> <p>Los mecanismos a utilizar para prevenir situaciones de acoso laboral en la empresa. El procedimiento interno que levara a cabo en la empresa para solucionar la ocurrencia de algún caso de acoso.</p>
art. 10	<p>Sobre el Tratamiento Sancionatorio al Acoso Laboral, el cual dicta seis (6) puntos en los cuales sanciona si se encuentra debidamente acreditado el delito. Si se efectúa la renuncia o abandono del trabajo por motivo de acoso, se procede la indemnización de acuerdo al art. 64 del C.S.T., igualmente se sanciona con multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales vigentes mensuales tanto para el trabajador que lo realice como para la empresa que lo tolere.</p> <p>Los servidores públicos se regirán por el Código Único Disciplinario de acuerdo a la Ley 734 de 2002</p>
art. 11	<p>Para evitar represalias para quienes hayan efectuado la denuncia de acoso laboral o sirvan de testigos, se establecen garantías como la continuidad del contrato de trabajo o evitar la destitución de la víctima o testigo, toda vez que sean verificadas las ocurrencias de los hechos puestos en conocimiento.</p> <p>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.</p> <p>Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.</p> <p>Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.</p>

Continuación Cuadro 2. Resumen Ley 1010 de 2006

ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN
art. 12	<p>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.</p> <p>Los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptan las medidas sancionatorias.</p> <p>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 Jurisdiccionales Disciplinarias de los Consejos Superiores.</p>
art. 13	<p>Procedimiento Sancionatorio.</p> <p>Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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>
art. 14	<p>Temeridad de la queja de acoso laboral</p> <p>“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.</p> <p>Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.</p> <p>Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso”.</p>
art. 15	<p>Llamamiento en garantía</p> <p>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.</p>

Continuación Cuadro 2. Resumen Ley 1010 de 2006

ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN
art. 16	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. 17	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. 18	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

Fuente: La autora

Cabe anotar, que la Ley de acoso laboral 1010 de 2006, no se aplica para relaciones civiles o comerciales, es decir, para contratos de prestación de servicios como tampoco se aplica para la contratación administrativa.

## 2.3 ANÁLISIS DE LA NORMA

Partiendo de la base que la Constitución Política de Colombia, protege el derecho a la dignidad humana y otros factores más que se mencionaron anteriormente, no se puede dejar de lado que en Colombia aún se sigue aceptado la conducta de ver a los trabajadores como personas a las que se les puede vulnerar sus derechos, y esto sucede con tanta frecuencia que motivó la creación de ésta ley, para normativizar dicho fenómeno para poder minimizarlo y controlarlo.

De esta forma se vislumbra al sujeto inmerso en una estructura moralista y normativa la cual igualmente le otorga derechos y deberes, que vienen atados a experiencias, sentimientos, actitudes, del individuo las cuales hacen que la persona asuma posiciones o posturas referentes a situaciones presentes en sus sitios de trabajo. De ahí que fija su posición y muestra como asume y se responsabiliza de sus derechos.

Aunque en Colombia existe la Ley 1010 de 2006, y se hayan efectuado avances legislativos, aún no se logra unificar la denuncia de los hechos, ya que es dispendiosa la recolección de pruebas y testimonios de terceras personas debido a que no quieren ver su situación laboral perjudicada y comprometida haciendo que se abstengan de atestiguar, aparte de tomar el hecho de que su denuncia sea tardía lo que puede inculpar al testigo como cómplice atribuyéndole una sanción penal.

Demostrar que las conductas que vulneran la dignidad humana en un ambiente de trabajo, al sujeto que cumple su rol laboral, ya sea trabajador, empleador, superior jerárquico o compañero es difícil, ya que el acosador actúa de manera sutil buscando dañar a su víctima por medio de tramas elaboradas, que a su vez se convierten en grandes inconvenientes al momento de comprobarlas y de la aplicación de la Ley. De esta forma, siendo la intención del acosador liquidar la autoestima del trabajador sabiendo que ese deterioro se hace a nivel psicológico, se

convierte nuevamente en un factor más determinante porque cuando la víctima se da cuenta de la actitud dañina ejercida en él, es demasiado tarde y difícil de comprobar.

Ahora bien, ésta Ley tiene la tipificación de conductas agravantes y otras atenuantes, donde éstas últimas llegan a disminuir el convencimiento de concretar como delito el acoso laboral, debido a que logra excusarse para mitigar la conducta, cuando el daño con o sin excusa se ha hecho en la misma dimensión.

Por otro lado, el nivel de vida que tienen las personas en su medio laboral obedece en buena parte al buen clima laboral y a los vínculos que se constituyen en el actuar y el compartir cotidiano al interior de la empresa, incidiendo en el logro de los objetivos de las instituciones o empresas basadas en la fuerza laboral.

En ese contexto, existente las relaciones internas del trabajador, con los demás miembros de la empresa donde confluyen, ya sea en relaciones horizontales, ascendentes o descendentes, bajo una misma política empresarial, implica colaboración y trabajo en equipo que deben enmarcarse en el respeto mutuo y la tolerancia, actuando bajo el precepto del respeto por la dignidad humana, ejerciendo equilibradamente el manejo del poder hacia los subordinados.

Es así, que al permitirse que las relaciones laborales se alejen de la anterior concepción, es cuando se puede producir un entorno laboral nocivo el cual puede engendrar conductas violentas.

Ésa violencia es la que generó la existencia de la Ley 1010 de 2006 para proteger y evitar estas conductas y demás; la cual las empresas deben asumir, estudiar y conceptualizar dicha problemática definiendo estrategias que puedan prevenirlas.

El acoso laboral genera consecuencias que acarrearán gastos para el Estado, debido a la prestación de mayores servicios de salud atendiendo las enfermedades asociadas y relacionadas al acoso laboral, las cuales son evitables por medio de medidas preventivas a través de formulaciones en Política Pública o promoviendo políticas empresariales más claras y efectivas.

En Colombia, gracias a la Ley 1010 de 2006, el gobierno reconoció la perentoria obligación de afrontar la problemática de violencia a la que pueden verse sometidos los empleados desempeñando sus labores por las que fueron contratados.

Por otro lado, la Ley 1010 de 2006, tiene unas sanciones y multas bastante reducidas para el daño psicológico y laboral causado. Igualmente, la misma ley cuenta con actuaciones atenuantes que fomentan el comportamiento monstruoso del acosador, son situaciones intervinientes las cuales asume el acosador valiéndose de la misma ley, siendo la misma la que le da la solución a su forma indebida de actuar, haciendo la ley más favorable para el acosador que para la víctima.

La ley 1010 de 2006, no penaliza esta conducta como un delito para poder evitarlo, solo contiene sanciones con montos económicos bastante bajos. Así mismo, la ley es ineficaz contra las actitudes retaliatorias. Las formas de prevención deben ser responsabilidades de las organizaciones como de sus directivos realizando proyectos educativos para que su personal tome conciencia que el acoso laboral es una conducta sancionable y por lo tanto tiene repercusiones para al acosador.



## CONCLUSIONES

El tema que nos ocupa, tienen que ver con el respeto de la dignidad humana en las relaciones laborales, si bien nuestra constitución política lo consagra como un fundamento del Estado, el mismo no se traduce como un valor incorporado en los nacionales colombianos, ni su protección contundente y definitiva está en las prioridades de nuestras instituciones públicas o privadas.

La promulgación débil de normas en este sentido, confirma que vivimos en una sociedad donde no parecen tan censurables las conductas abusivas que determinan el acoso laboral.

Los procedimientos por parte de las entidades del estado, para verificar que las empresas han acogido la Ley, la socializan, y la hacen valer, deberían ser una prioridad para el avance y acompañamiento de la norma.

A pesar de las buenas intenciones de la ley 1010 de 2006 no se puede negar que la misma posee grandes vacíos, toda vez que considera como acoso laboral solo aquellas conductas que se

suscitan al interior de relaciones laborales tradicionales dejando por fuera ciertas modalidades de contratación tales como contratación a través de empresas temporales y contratos de prestación de servicios, pasando por alto que en estos también existe una relación subordinante-subordinado en la que el primero de ellos detenta el poder, elemento esencial para la configuración del acoso.

En ese sentido la ley es discriminatoria en la medida que no protege a ciertos segmentos poblacionales que se encuentran en condiciones de inferioridad y vulnerabilidad por el solo hecho de tener una contratación diferente.

Las pocas denuncias efectuadas por parte de los empleados, se debe al desconocimiento de que el acoso laboral es una conducta sancionable, tampoco se ha divulgado ampliamente que la ley colombiana en cierta forma protege al trabajador en ese sentido, lo anterior aunado con el temor del empleado a perder su puesto de trabajo o el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

Si se sigue interpretando la norma de manera taxativa, la posibilidad de permitir que se transgredan los derechos fundamentales al igual que la convertir en victimario al acosado se incrementará de forma palpable.

Las conductas acosadoras influyen en cambios sustanciales en las víctimas ya que entran a disminuir su autoestima, generando un auto aislamiento acompañado del deterioro social que generalmente la propia víctima se sumerge en él.

Se recomienda que para evitar las falencias existentes en la Ley en cuestión, sea incluida en la ley penal, ya que al hacer parte integral del código penal se robustecería y a la vez se solucionarían vacíos existentes en ésta normatividad, ya que al ser penal pasa a tener un grado coercitivo, que sería difícil de superar.

Se debe propender por que los trabajadores denuncien estas conductas, y cualquier forma de discriminación o cualquier acto que atente contra la dignidad humana, finalmente no se debe olvidar que el acoso laboral es valorado como un problema de salud pública que afecta la productividad de las organizaciones.

En mi concepto solo con la apropiación de valores como la igualdad y el respeto a la dignidad humana, podrá vislumbrarse algún día una nación donde la paz deje de ser un extraño bien anhelado pero nunca conocido para ser un bien esencial sin el cual no se puede concebir nada.

## BIBLIOGRAFÍA

Caamaño Rojo, E., & Ugarte Cataldo, J. (s.f.). *Ius et Praxis*. Recuperado el 10 de septiembre de 2014, de <http://redalyc.org/articulo.oa?id>

Carbonell, E., & Gimeno, M. (2007). La actividad preventiva en el acoso laboral. *Estudio en la poblacion de la comunicada valenciana*.

Einarsen, S. (2000). Harassment and billing at work: A review of the Scadinavian approach. *Agresion and Violent Behavior. A review journal, Vol No. 5 No. 4, 371-401*.

Escudero Moratalia, J. (2005). *Mobbing: Analisis multidisciplinar y estrategia legal*. Barcelona: 2005.

Fernanadez, J. (2002). El entorno de la violencia psicologica en el trabajo. *Cuadernos de la Relaciones Laborales Vol 20, No. 2, 351-382*.

Franco, S. (2003). Factores organizacionales que promueven y/o facilitan la aparicion del fenomemo de Hostigamiento Psicologico en el Trabajo. Estudio de Casos. *Revista Electronica de la Facultad de Ciencias Empresariales (FCE)*.

Friorito, O., & Ferrante, C. (s.f.). *Alfinal.com*. Recuperado el 01 de septiembre de 2014, de [www.alfinal.com/Salud/mobbingplus.php](http://www.alfinal.com/Salud/mobbingplus.php)

Gamonal Contreras, S. (2006). *El Mobbing o Acoso Moral Laboral*. Santiago de Chile: Lexis Nexis.

Gonzalez de Rivera, J., & Rodriguez Abuin, M. (2006). Acoso psicologico en el trabajo y psicopatología; Estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R. *Revista Psicológica del Trabajo y las Organizaciones*. Vol 22 No. 3, 399.

Gonzalez, K. (2002). Accion sindical y preventiva contra los riesgos psicosociales. El Mobbing. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 183-194.

Herrera Moreno, M. (2008). *Hostigamiento y Habitat Social: Una perspectiva victimológica*. Granada: Comares.

Moreno, B., Rodriguez, A., Garrosa, E., & Morante, M. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicologico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema* Vol 17 No. 4, 627-632.

Rómero Ródenas, M. (2005). *Protección frente al acoso moral en el trabajo*. Albacete: Bomarzo.

Ruiz, L. (2006). *Tratamiento Penal del Acoso Moral en el Trabajo*. Sevilla: Terradillos.

Ziller Hernandez, M. (2011). Acoso moral laboral o Mobbing. Analisis de la Jurisprudencia Chilena. *Universidad de Chile*, 19-24.