

MOBBING LABORAL ANALIZADO DESDE LA REALIDAD COLOMBIANA



**UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA**

Autor:

LADY VIVIANA VILLALOBOS SARMIENTO

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

ESPECIALISTA EN ALTA GERENCIA

Director

PATRICIA CARREÑO MOREO

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA ESPECIALIZACION ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, 15 DE JUNIO DE 2018**

MOBBING LABORAL ANALIZADO DESDE LA REALIDAD COLOMBIANA

“La violencia es el miedo a los ideales de los demás”

Mahatma Gandhi

INTRODUCCIÓN

El mobbing laboral es de cierta forma más antiguo que el mismo trabajo, genera un alto impacto psicológico que afecta a las personas a nivel organizacional, social y personal, es generador de discordias, desigualdad, discriminación, etc. El Objetivo de este ensayo es analizar las implicaciones laborales del moobing en las organizaciones respecto a la norma 1010 de 2006. El documento presenta una breve reseña histórica sobre la evolución del trabajo, las normas y leyes creadas para mitigar el mobbing laboral, seguido de una revisión teórica sobre conceptos del moobing promovidos por dos autores expertos en el tema, causas y consecuencias principalmente organizacionales, sociales y personales, además se profundizará en el caso colombiano conociendo explícitamente las normas actuales que han sido de mayor relevancia en el proceso de mitigación del mobbing laboral, algunas estadísticas que permitirán evaluar si las leyes y las sanciones implantadas han disminuido las denuncias por esta problemática finalmente se generan conclusiones argumentadas sobre la base teórica, las evidencias y los impactos organizacionales.

El trabajo digno y justo no ha existido siempre, a continuación se puede leer un Anuncio publicado en la prensa cubana de La Habana, en 1839. *“Venta de Animales: Se vende una negra criolla, joven, sana y sin tachas, muy humilde y fiel, buena cocinera, alguna inteligencia en*

lavado y plancha, y excelente para manejar niños, en la cantidad de 500 pesos. En la calle de Daoiz , Numero 150, impondrán de los demás”.

El anterior ejemplo permite recordar como en diferentes lugares del mundo se padeció la esclavitud porque no existían condiciones dignas para aquellas personas que ofrecían su trabajo a otros, al contrario, el trato era similar o inferior al que podía recibir un animal; este fenómeno también se vivió en América y por supuesto en Colombia ya que entre 1595 y 1640 llegaron a Cartagena alrededor de 150.000 africanos, por esta razón la ciudad se convirtió en el principal puerto para el tráfico de esclavos.

En Colombia los deberes y los derechos de los trabajadores tuvieron reconocimiento a partir de 1852 momento histórico en que José Hilario López Valdés como Presidente se distinguió por una serie de reformas políticas, económicas y sociales entre ellas la Manumisión de los esclavos (abolición de la esclavitud), no obstante este resultado inicio en 1812 con la constitución de Cartagena y fue precedido por 40 años de guerras resentimiento y muertes de miles de esclavos que dieron su vida por la libertad y el reconocimiento de las personas, sin importar su raza, género o condición social; en la época de la esclavitud existieron varios tipos de relaciones como eran las de amo y esclavo o de terrateniente y trabajador y luego en el siglo XIX se logró la construcción del concepto – trabajo – el cual tuvo que pasar en la historia por diferentes etapas llegando a la relación actual de empleado y empleador la cual contempló el desarrollo de unas condiciones dignas para laborar; en Europa como consecuencia del proceso de industrialización en las grandes ciudades y las recurrentes protestas por la inequidad en las relaciones laborales se dio la promulgación del derecho laboral que luego se estableció en Colombia, dichas leyes fueron establecidas por la policía introduciendo así la

duración de la jornada, salarios y sanciones para los trabajadores y es a partir de este nuevo paso en historia que se comienza a construir el concepto de trabajo.

En enero de 1900 entra en vigencia de forma oficial la legislación moderna colombiana con estas leyes se busca institucionalizar que la jornada laboral tenga una duración diaria de no más de 8 horas y media, son mencionados los deberes del empleador buscando garantizar el bienestar y la seguridad del empleado, se establecen las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo buscando el desarrollo de las funciones de forma óptima y luego en los años posteriores se establecieron las siguientes leyes las cuales son mencionadas en su orden cronológico.

El 28 de noviembre de 1905 se establece la pensión vitalicia para los trabajadores de la corte suprema de justicia, estableciendo la edad de 60 años para obtener dicha pensión; el 23 de junio de 1917 se crea una nueva ley “de talleres y establecimientos públicos” buscando la reparación de accidentes de trabajo; el 23 de junio 1928 se establece la ley del trabajo, donde se insta una jornada laboral de 9 horas, y señala los principios de la seguridad industrial, se regula el monto del salario que debe ser pagado diario o semanal; el 6 de noviembre de 1936 es la promulgación del “Acto legislativo No. 1. Inciso 2 del artículo 20, donde se avala la huelga como derecho de los trabajadores privados; el 6 de agosto de 1938 se constituye el Ministerio del Trabajo en Colombia; para el 26 de diciembre de 1946 se establece la ley 90 de 1946 en la cual se crea el seguro social obligatorio en Colombia y la institución de seguros sociales; luego de la creación de este ministerio y del instituto de seguros sociales nace el 5 de marzo de 1950 el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia siendo reformado el 4 de septiembre de 1965 bajo el decreto legislativo 2351 de 1964, entre los años 1975 y 1994 se establece la ley que regula el derecho de asociación sindical, y con la nueva constitución de 1991 el trabajo es establecido

como un derecho fundamental así “ *El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de especial protección del estado, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*”. Se establece el traslado de descanso remunerado de ciertos días festivos, se mencionan los derechos de los trabajadores de los servicios domésticos, se crea la ley 50 la cual reforma nuevamente el Código sustantivo del trabajo, y se establece el decreto extraordinario por el que se regula la manera de organizar y administrar el sistema general de riesgos laborales.

En el siglo XXI se establecen leyes como la 789 d e 2002 diseñada para apoyar el empleo y extender la protección del seguro social, y el código sustantivo de trabajo vuelve a ser reformado, se reglamenta el contrato de aprendizaje, se determinan las condiciones y la cuota monetaria que deben ser dadas a los empleados por concepto de compensación familiar, y se reduce el número de horas diarias a ser trabajadas.

Pese a que desde hace muchos años existen tantas leyes y reglamentaciones para el trabajo siempre ha existido un inconformismo por parte de las personas, ya que han sido víctimas de abuso, discriminación por raza, color, genero, clase social, entre otras circunstancias, esto es lo que en la actualidad se conoce como Mobbing o acoso laboral.

De acuerdo con Einarsen y Hauge (2006), el acoso psicológico laboral se identifica como conductas negativas continuas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores, compañeros, o por los dos; estas acciones no deseadas por los afectados son realizadas de forma intencional, causando ofensa, estrés y humillación tanto en los afectados como en las personas que lo presencian; igualmente inciden en el desempeño laboral y generan un ambiente nocivo en el trabajo.

Por otra parte, Leymann (2009) Señala:

El Mobbing como el pánico psicológico en la vida laboral que implica una comunicación nefasta e inmoral, que es dirigida de manera sistemática por uno o unos cuantos individuos principalmente hacia una persona que debido al mobbing, es conducido a una situación de indefensión, siendo retenido allí mediante repetitivas actividades de acoso psicológico.

Los dos autores coinciden en que el Moobing se presenta en un periodo de tiempo específico, son actos repetitivos y perdurables.

Según Einarsen (1999, p. 5) en su libro de La naturaleza, las causas y las consecuencias de la intimidación en el trabajo, la experiencia noruega , menciona que luego de realizar muchos estudios los cuales arrojaron resultados que indican que puede existir un factor de vulnerabilidad y resistencia, adicionalmente los estudios revelan que la intimidación parece existir solo en culturas organizacionales que permiten o dan recompensas a tales tipos de comportamiento; la intimidación solo tendrá lugar si el agresor siente que tiene el permiso o apoyo implícito de sus superiores. En algunas organizaciones, el acoso puede incluso institucionalizarse como parte del liderazgo y práctica gerencial, los estilos de liderazgo autoritario todavía se valoran mucho en varias compañías.

Einarsen (1999) ubicó 4 fases al concepto del Mobbing, primera el comportamiento agresivo el cual puede ser sutil e indirecto, por lo que no es fácil detectarlo y afrontarlo; segunda el acoso donde la víctima puede ser expuestas a maltratos más directos, humillaciones, a ser ridiculizada en público y ser aislada, dando así paso a la tercera que es la estigmatización, la cual hace que para la persona atacada sea cada vez más difícil enfrentar y defenderse a los ataques, debido a que es catalogada como una persona problemática entre sus compañeros y jefes y la cuarta fase el trauma severo, donde la víctima se enfrenta a altos niveles de estrés, estas dos

últimas etapas hacen que ninguno de sus compañeros ofrezcan apoyo o se interesen por la situación al contrario juzgan y cuestionan la actitud de la víctima viéndolas como las culpables de lo ocurrido,

En el acoso psicológico del trabajo se identificaron algunos factores como antecedentes. Einarsen (2006) que van desde las características de personalidad hasta los factores organizacionales, así mismo, se identifican tres modelos causales que se centran en la personalidad de la víctima y del acosador, en las características asociadas a las interacciones humanas en las organizaciones, y en el clima y el ambiente organizacional específicos de una empresa o departamento. Ahora bien, dentro de los antecedentes individuales del Mobbing, ha sido polémico encontrar las causas, ya que dependiendo del punto de vista del cual se evalúe se puede culpar a la víctima o encontrar otros factores. (Zarp y Einarsen, 2003,2005), las victimas del Moobing son caracterizadas por baja autoestima, muestran mucha ansiedad en situaciones sociales, prefieren evitar conflictos, y son más reactivos emocionalmente que las personas que no son víctimas de este flagelo. Einarsen et al., (1994); O 'Moore et al., (1998); Zarp, 1999 ; adicionalmente las personas introvertidas, meticulosas, neuróticas y sumisas son más susceptibles a acoso.

Leymann (1996) se opuso fuertemente a la idea de que la personalidad de las victimas sea un detonante para convertirse en objeto de Moobing, el comportamiento introvertido, meticuloso, neurótico y sumiso se debería entender como una reacción normal a la situación que se está presentando, y los cambios de personalidad son el resultado del maltrato que se está viviendo con efecto traumático. En la tabla 1 se evidencian las causas y las consecuencias del Mobbing a nivel personal, social y organizacional.

Tabla 1. Causas y las consecuencias del Mobbing a nivel personal, social y organizacional.

Propongo que rediseñe la tabla, considere esta idea porque no entendí la tabla

ASPECTO	Mobbing a nivel organizacional.	Mobbing a nivel social.	Mobbing a nivel personal.
CAUSAS	<p>Los problemas en el diseño de la tarea; la insatisfacción con el clima laboral.</p> <p>La cultura organizacional</p> <p>Dificultades de comunicación interna</p> <p>Exceso de trabajo, problemas en los estilos de liderazgo</p>	<p>Cuando existe rivalidad por alcanzar un puesto en el trabajo.</p> <p>Cuando se rehúsa a aceptar la existencia de las conductas de acoso o existe permisividad para que ocurra, la negación ayuda a las víctimas.</p>	<p>La baja autoestima; la timidez</p> <p>La forma de actuar, las capacidades para desempeñar el trabajo; el perfeccionismo.</p> <p>La Envidia</p>
CONSECUENCIAS	<p>Resentimiento en el trabajo, aumento de la rotación de personal, intención de abandonar el cargo.</p> <p>Costos de producción más altos, no existe motivación.</p> <p>Despidos continuos, reducción forzada de la jornada laboral.</p> <p>Reducción de productividad y compromiso, ausencias por enfermedad.</p>	<p>Tensiones, conflictos, retracción con la familia, alejamiento de la víctima de sus amigos, se convierte en una amenaza social.</p> <p>Aislamiento social, incapacidad para adaptación a la sociedad</p>	<p>La Envidia</p> <p>Insomnio, depresión, desinterés, dispersión, agresividad, síntomas nerviosos, retraimiento.</p> <p>Estrés</p> <p>Trastornos Psicosomáticos, y Problemas Psicológicos</p>

Fuente: Información obtenida de varios autores¹. Adaptación propia.

¹ (Hirigoyen, 2001); (Luna 2003); (Piñuel 2001); (Leymann 1990); (Einarsen, 1999); (Hirigoyen, 2001); (Bjorkqvist, Osterman y Hjelt-Back, 1994); (Vartia, 2001); (Mikkelsen y Elnarsen, 2002); (Elnarsen, Raknes y Matthlesen, 1994); (Leymann, 1996); (Hoel y Cooper)

Luego de realizar una revisión de las causas y consecuencias del Mobbing a nivel organizacional, social y personal, se puede concluir que El acoso laboral es un fenómeno mundial que genera gran preocupación a los gobiernos y países, al punto que instituciones como la OIT Organización Internacional del Trabajo y la OMS organización Mundial de la Salud, se han centrado en llevar a cabo estudios y prestan un adecuado manejo al tema, aportando información amplia sobre la problemática y la forma de cómo enfrentarla, dichos organismos internacionales plantean que la violencia laboral bien sea física o psicológica, se ha venido convirtiendo en un problema de talla mundial que atraviesa las fronteras, los diferentes escenarios de trabajo y los grupos de profesionales, la violencia en el lugar de trabajo que durante muchos años estuvo en un segundo plano actualmente ha adquirido una enorme importancia principalmente en los últimos años y en la actualidad es una preocupación prioritaria tanto en los países industrializados como en los países en vía de desarrollo como es el caso de Colombia.

Luego de haber revisado los antecedentes históricos, el concepto, causas y consecuencias del Mobbing, es importante revisar puntualmente el caso colombiano, para lo cual el presente ensayo plantea ***La norma que actualmente regula el acoso laboral ha servido para disminuir este problema, o simplemente hace parte de un protocolo sin cumplimiento.***

Para dar validez a esta afirmación se procederá a realizar una corta revisión de algunas estadísticas y leyes establecidas por instituciones especializadas en temas laborales, que permitirán validar la evolución que ha tenido el tema durante los últimos 12 años.

De acuerdo con el estudio realizado en el año 2002 por el Ministerio de Protección Social en el cual expuso que durante el periodo comprendido entre los años 1999- 2000 se presentaron

1426 muertes durante el tiempo de trabajo de los individuos, de los cuales el 68.7% corresponde a accidentes de trabajo relacionados con violencia como acoso, amenaza y agresión entre una gran multiplicidad de formas de violencia las cuales no son reconocidas en su momento como las diferencias culturales, raciales, religiosas etc.

Erick Fromm (1900-1980) reconocido psicólogo, psicoanalítico, filósofo y humanista alemán, fue fundador del instituto mexicano de psicoanálisis en México quien menciona diferentes formas de violencia, de acuerdo con lo anterior la sociedad debería reconocerlas para poder atacar la problemática, entre los tipos de violencia encontramos:

- **Violencia juguetona o lúdica** que se ejecuta principalmente para presumir una destreza, no es motivada por odio o con necesidad de destrucción, es la violencia más normal y no es patológica.
- **Violencia reactiva** se emplea en defensa de la libertad, la dignidad, la vida, es causada a partir del miedo, puede ser real o imaginario, consiente o inconsciente, se produce por frustración, celos, o envidia, y tiene como finalidad la conservación mas no la destrucción, normalmente cuando las personas se sienten atacadas o en peligro reaccionan de forma agresiva.
- Otra forma de violencia es la **violencia vengativa**, su finalidad es evitar el daño que amenaza de forma irracional, el ideal es anular lo que en verdad se hizo “ojo por ojo” se usa en función de supervivencia ya que el daño ya está hecho. No es común en personas plenamente maduras y productivas ya que el impulso de venganza es menor, normalmente se presenta en personas neuróticas con dificultades de vivir solos, y plenamente.

- Finalmente cabe mencionar la **violencia compensadora**, es una forma más patológica es la capacidad del hombre para destruir, busca aceptación y cuando existen alguna sensación de impotencia, empieza a sufrir y busca equilibrar este estado sometiendo a personas o grupos con poder, para sentirse identificado por ellos, puede llegar a utilizar la fuerza, o un arma para demostrar su fortaleza y evitar demostrar impotencia.

Es de vital importancia conocer estas formas de violencia para aceptar y dar un manejo adecuado a las diferentes situaciones presentadas principalmente a nivel organizacional.

En otro estudio realizado por el Ministerio de Protección Social y la universidad de Antioquia (2004) titulado Formas Casusas y Consecuencias de la Violencia en el Trabajo, se analizaron algunos sectores de la economía como el transporte, la salud, las finanzas y la vigilancia privada y en comparación con la tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo realizado por la fundación europea para la mejora de las condiciones de vida, se encontraron los siguientes hallazgos. Ver tabla 2.

Tabla 2. Comparativo causas consecuencias de la violencia en el trabajo entre Europa año 2000 y Colombia en 4 subsectores de la economía.2004

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	
CONCEPTO	RESULTADO
AGRESION VERBAL	En 6 meses los estudios arrojaron que de 246 personas encuestadas 12.8% respondieron que, SI han sido víctimas de la agresión verbal, entre las más recurrentes están: los llamados de atención fuertes, críticas sobre su trabajo, y palabras humillantes. El sector que mostro menos concentración de esta agresión es el sector financiero y el sector con mayor concentración es el del sector transporte. Con respecto al género los resultados fueron casi iguales 51% en mujeres y 49% en hombres.
AMENAZA	Del total de las personas encuestadas el 3.6% (69 trabajadores) respondieron que han sufrido amenaza, en los últimos 6 meses previos a la encuesta en mayor proporción en los sectores salud y finanzas (20 y 19 trabajadores respectivamente). En cuanto al género las mujeres fueron las más afectadas (50.4%), siendo el agresor más frecuente el jefe, seguido del usuario y la forma de amenazar más frecuente la verbal. Se presentaron 2 casos de acoso sexual uno en el sector finanzas y otro en el sector transportes, viéndose afectados en el aspecto emocional.
AGRESION SEXUAL	El acoso sexual se presentó en el 1.7% de los trabajadores (33 personas) de los cuales 11 pertenecen al sector transporte y 10 a salud, los otros 12 casos están distribuidos en los otros sectores. De las personas acosadas 20 fueron hombres y 13 mujeres. Este acoso sexual

	responde al tipo de violencia III (implícita la relación laboral) dado que para 9 personas el acosador era el jefe y para 8 fue un compañero de trabajo.
Al comparar las prevalencias del acoso psicológico en tres de los sectores estudiados con las cifras reportadas por Europa en la encuesta realizada en el año 2000, se observa que Colombia supera en todos los sectores a las cifras europeas.	

Fuente: Universidad de Antioquia y Ministerio de la Protección Social. (2004). Violencia en el trabajo: formas y consecuencia de la violencia en el trabajo. Colombia, 2004. Medellín: Universidad de Antioquia. Adaptación propia.

De acuerdo con los resultados expuestos anteriormente cabe mencionar que hasta el año 2006 el Código Sustantivo del Trabajo cuenta con una serie de artículos en los cuales se encuentran plasmados deberes, derechos bajo normas regulatorias, que no siempre han sido acatadas por los agentes agresores en el ámbito laboral, los cuales es importante mencionar. Ver Tabla 3.

Tabla 3. Deberes y Derechos Plasmados en el Código Sustantivo del Trabajo.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	
ARTICULO / DECRETO No.	DESCRIPCION
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, autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad”.
Decreto 2351 de 1965 art. 7	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 de servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste”.

Fuente: Código Sustantivo del Trabajo. Ministerio de Protección Social

Tabla 4. Código Disciplinario.

CODIGO DISCIPLINARIO	
ARTICULO No.	DESCRIPCION
Artículo 33-7	Es un derecho del servidor público: “Tratar cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas”.
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”. “Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos, o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos”.

Fuente: República de Colombia. Código Único Disciplinario (Ley 734 de 2002)

En las normas anteriormente se encuentran recopiladas en su mayoría las diferentes formas de Mobbing laboral, se puede decir que dichas normas carecían de regulación estricta,

aunque sin desmeritar que su creación demuestra el interés del estado por identificar la problemática y de cierta forma atacarla en el momento de ser vulnerados los derechos o los deberes de los trabajadores; con el fin de regular dichas normas se creó la ley 1010 de 2006 en la cual el Congreso de Colombia creó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral (Mobbing), la persecución en las relaciones laborales. Ver tabla 4.

Tabla 4. Descripción Ley 1010 de 2006

LEY 1010 DE 2006	
OBJETIVO	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 (Artículo 1º).
ACOSO LABORAL SEGÚN LA 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, angustia, o causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este (Artículo 2º).
MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL	
MALTRATO LABORAL	Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física, o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal injuriosa o ultraje que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad, y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
PERSECUSION LABORAL	Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
DISCRIMINACION LABORAL	<u>Modificado por el art. 74 Ley 1622 de 2013,</u> todo diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
ENTORPECIMIENTO LABORAL	Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos, o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos
INEQUIDAD LABORAL	Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
DESPROTECCION LABORAL	Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad, del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador”.

Fuente: Ley 1010 de 2006 Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006 Congreso de Colombia- Adaptación Propia

Tabla 5. SANCIONES

SANCIONES	
La ley aplica las siguientes sanciones al incumplimiento de la norma así: ARTÍCULO 10.	
1	Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2	Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono de/trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3	Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4	Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5	Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6	Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Fuente: Código Único Disciplinario Ley 734 de 2002 Congreso de la República- Adaptación propia

Según informe revelado por la dirección de inspección y vigilancia del Ministerio de Trabajo en el primer trimestre del año 2014 se reportaron 346 solicitudes de investigación por acoso laboral, de las cuales 155 solicitudes fueron tramitadas por mujeres, 146 por hombres el restante no pudieron ser identificadas, del total de las solicitudes fueron tramitadas 309 y el restante los demandantes desistieron de dicha denuncia.

En 63 solicitudes tramitadas hubo acuerdo total en el proceso de conciliación, en 118 de las denuncias se procedió a dar cumplimiento al procedimiento de acoso laboral en el reglamento de trabajo, y en 123 de los casos la conciliación terminó sin acuerdo.

En 2013 la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo recibió 361 denuncias por esta causa, en comparación a 1.220 registradas en el año 2012.

La directora de Inspección, Vigilancia, Patricia Marulanda precisó que *“cuando no hay cumplimiento el Ministerio podrá imponer sanciones pero lo fundamental es resolver los problemas a través de acuerdos conciliatorios”*. Resaltó que los comités de convivencia son instrumentos fundamentales de diálogo para solucionar los problemas de acoso laboral ocasionados en las empresas.

Por otra parte y de acuerdo con informe entregado por RCN Radio (2017) entre el año 2015 y septiembre de 2017 según el ministerio de trabajo se han denunciado 127 casos de acoso laboral a mujeres, medición que ha sido posible gracias a la línea disponible 155 para denuncias de este tipo, sin embargo la Ministra Griselda Restrepo Ministra de Trabajo informa que *“aunque existe la certeza de que se presenta un sub-registro muy alto debido al temor de muchas mujeres a denunciar por miedo a perder su puesto de trabajo u otro tipo de represalias”*. Las denuncias recibidas no solo son por las personas afectadas sino por terceros que revelan la información y permiten tomar medidas a tiempo.

CONCLUSIONES

Para afirmar la tesis presentada y teniendo en cuenta lo anterior se puede concluir *que* el acoso laboral no es una problemática actual sino que proviene desde la época de la conquista cuando las personas eran esclavizadas, tratadas como objetos o animales donde era fácil comprarla y obligarla a realizar tareas forzosas, eran víctimas de abuso psicológico, sexual, sometidas a maltrato verbal y físico, asesinadas a golpes o simplemente estas personas recurrían al suicidio con tal de no soportar más vejámenes contra ellas.

Desde los años 1900 época en la cual entra en vigencia la legislación moderna colombiana y donde se establecen leyes en las cuales son reglamentados deberes y derechos del empleador buscando establecer condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo y el desarrollo de las funciones de forma óptima, inicia un proceso de regulación que ha permitido contar con trabajos dignos y humanos para cada persona, y cada vez dichas leyes se han venido modificando de acuerdo con las estadísticas y las necesidades presentadas; en la actualidad se cuenta con un código único y destinado al trabajo (código sustantivo del trabajo), un ministerio encargado únicamente de velar por el cumplimiento de normas y garantizar trabajo en condiciones óptimas, construir acuerdos, promover empleo digno, proteger los derechos de todos los colombianos, fomentar la calidad del talento humano, y garantizar que todos y cada uno de los colombianos cuenten con seguridad social. La ley 1010 de 2006 la cual fue diseñada para prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión.

Un inadecuado manejo del ambiente laboral convierte a las organizaciones en corresponsables cuando sus funcionarios practican mobbing laboral con uno o varios de sus compañeros de trabajo, lo que favorece esta práctica son los malos climas laborales, insuficiencias en la organización del trabajo, deficiente solución de conflictos, el establecimiento de la competitividad individual como un valor importante, la búsqueda de desviar la atención de algo o alguien en miras de ocultar situaciones organizacionales, y la búsqueda del punto de quiebre de un empleadas para un despido cuando no se tiene argumentos sólidos, lo anterior hace parte de un riesgo psicosocial de las organizaciones, donde la responsabilidad es de doble vía ya que si no existieran los cómplices silenciosos (lideres) el acoso no es exitoso.

Es por esto que considero que a partir de la ley 1010 de 2006 de cierta forma se logró contener la situación de acoso laboral dentro de las organizaciones pero no del todo, sin embargo falta mayor supervisión dentro de las organizaciones, mayor compromiso y mayores sanciones ya que aún se presentan denuncias de acoso principalmente de acoso sexual dirigido a las mujeres, el abuso de poder y de confianza aún se presenta al interior de las organizaciones y seguramente existirán casos sin denunciar ya que muchas personas sienten miedo o son persuadidas con amenazas de pérdida de empleo que afectarán a sus familias.

Es clave que nuestras empresas garanticen un trabajo educativo con los líderes de cada área funcional que sean capaces de identificar las diferentes clases de acoso en el trabajo y logre reducir al máximo este flagelo ya que depende del superior que permita que esto ocurra dentro de las organizaciones, o poner punto final a esta situación, se requiere tener líderes dispuestos a escuchar, a identificar y a solucionar este tipo de situaciones, no solo líderes autoritarios, directivos que únicamente estén enfocados a el cumplimiento de los resultados, es clave tener en cuenta que el recurso más importante de las organizaciones son las personas y que si se logra un clima laboral sano, la productividad de la empresa va a ser mayor porque sus empleados harán las actividades con mayor esfuerzo, con amor, y agradecimiento.

Es muy importante velar por el cuidado de la marca ya que ésta se puede ver afectada cuando las organizaciones permiten que se vincule una persona con perfil de acosador con personalidades psicópatas, narcisistas o perversas, por esto es muy importante un adecuado proceso de selección, ya que este tipo de personas llevan el nombre de la organización en el momento de una denuncia antes que el propio, y teniendo en cuenta que la comunicación se encuentra de primera mano por

tanto se perderá la ventaja de contratación por talento frente a otras organizaciones del mismo sector.

Vale la pena que nuestros empresarios se pregunten ¿Qué medidas se están tomando dentro de su organización para controlar estas situaciones? ¿Existe alguna preocupación por mitigar la problemática? ¿Alguna vez han pensado en que el prestigio de su empresa se puede ver afectado por una denuncia de acoso laboral? .

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bedoya V, Brand D y Ocampo J (2015). *Cuál es el alcance de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución de contrato laboral en el sector público* (tesis de pregrado). Universidad de Manizales. Manizales, Colombia.
- Carvajal J, y Dávila C (2013). *Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema Colombia*. Cuadernos de administración. Universidad del Valle.
- Einarsen, S y Hauge, L.J (2006), *Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo una revisión de la literatura*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22,3, 251-275.
- Einarsen, S (1999). *The Nature and Causes of bullying at Work*, International Journal of Manpower.
- Einarsen, S (2006). *Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo*. Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida, en el año 2000
- <https://es.wikipedia.org/wiki/Esclavitud>
- Lara, C. I. (2009). *Historia y Antecedentes del Derecho Laboral Individual en Colombia*. Bogotá DC: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic stress disorders*. European Journal of Work and Organizational Psychology; 5. 251 -275.
- López, P, Seco E y Ramírez D (2011). *Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e Inter –subjetiva*. Bogotá, Colombia. Universidad del Rosario

- Ministerio de Protección Social (2004). *Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo*. Medellín, Colombia. Nueva Era Arteimpres Ltda.
- OIT-OMS (2002). *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud*. Ginebra: OIT – OMS.
- Ramos, G. P. (2005). *Historia Económica de Colombia en el Siglo XX*. Universidad Pontificia Bolivariana.
- República de Colombia. Código Sustantivo del Trabajo
- República de Colombia. Código Único Disciplinario (Ley 734 de 2002)
- República de Colombia Ley 1010 DE 2006 Diario Oficial No. 46.160
- Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2017). Obtenido de CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO: alcaldiabogota.gov.co.
- Serrano A, Morales E, (2010) *El trabajo a través de la historia 18010-1991*, Bogotá, D.C. **Colombia** Artículo de Reflexión.
- Time Toast (2017). *Obtenido de Historia del derecho laboral en Colombia*: timetoast.com.
- Time Toast (2017). *Obtenido de El Derecho Laboral en Colombia*: timetoast.com.
- Universidad de Antioquia y Ministerio de la Protección Social. (2004). *Violencia en el Trabajo: formas y consecuencia de la violencia en el trabajo*. Colombia. Medellín: Universidad de Antioquia.