

ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

(LEY 1010 DE 2006)

Para hablar de acoso laboral, hay que entender el fenómeno de la violencia como un hecho que hace parte del repertorio de comportamiento del ser humano y cuyo intención y efecto potencial es infligir daño al otro, si a esto se le suma la necesidad de hacer parte de un colectivo, es inherente la interacción de imaginarios diferentes, abriéndose en consecuencia la entrada del conflicto, el cual desafortunadamente en buena parte de nuestra población genera una reacción en cadena constituida por la frustración, la baja tolerancia y la respuesta hostil, aspecto claramente reflejado en nuestro país desde el mismo núcleo de la sociedad como es la familia, sumergida en una cultura machista, con altos niveles de pobreza y con desbalance negativo para el trabajador entre la oferta y la demanda de empleo. En consecuencia se observa con frecuencia un entorno de violencia en la familia, la sociedad y el trabajo denominados: violencia intrafamiliar, violencia social y violencia en el trabajo.

Es precisamente la violencia en el trabajo el motivo de reflexión, un tema que viene generando gran preocupación en el mundo teniendo en cuenta la necesidad de sociedades más abiertas y del intercambio de tecnología que exige la globalización actual. Se evidencia la tendencia mundial hacia un interés por el respeto de la dignidad humana, donde el gobierno nacional ha venido desarrollando esfuerzos en el conocimiento del problema y su solución integral.

1. REFERENTES TEÓRICOS:

Es un tema que se viene estudiando seriamente desde los años 80, siendo pioneros Noruega y Suecia con investigaciones entre las que sobresale la realizada en 1984 por el Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional de Estocolmo liderada por Heinz Leymann (científico sueco que adelantó estudios sobre el acoso moral en el trabajo presenta publicaciones desde 1984 hasta 1996 sobre el tema desde los enfoques clínico de la psicología, epidemiológico, organizacional y administrativo) se basa en el concepto de Mobbing o acoso moral, termino de la etología tomado de manera análoga con el comportamiento de algunas aves que estando agrupadas atemorizan a un animal solitario, además basados en los estudios del Lorenz en 1971, quien describe los comportamientos de niños reunidos en pequeñas pandillas ejerciendo un comportamiento destructivo contra un solo niño.

El Mobbing o Acoso Moral es definido como "comunicación hostil y desprovista de ética administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra una situación de soledad e indefensión prolongada, a

base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes". En términos estadísticos se plantea frecuencia cercana de una vez por semana y persistencia en un periodo prolongado durante 6 meses aproximadamente. Se trata de un comportamiento en el medio laboral donde el individuo en una conducta generalmente de abuso de poder, discrimina, humilla, debilita o amenaza a un trabajador con dificultades para defenderse, ocasionándose un riesgo para la salud mental y física de la víctima y desde el punto de vista jurídico se propicia la restricción de los derechos civiles en el trabajo, principalmente de la participación puesto que se da la descalificación, el aislamiento y la restricción de la comunicación, como estrategia y si dado el caso el trabajador víctima de acoso se ve avocado a renunciar o abandonar su trabajo, se estaría vulnerando el derecho al trabajo; derecho reconocido como fundamental en la Constitución Política Colombiana.

Las situaciones de violencia en el trabajo coexisten en especial frente a la presencia de factores de riesgo psicosocial en el ambiente de trabajo, siendo factores determinantes la ausencia de claridad de roles o funciones que el trabajador debe desarrollar, la falta de previsión o de planeación de la organización que suscita situaciones contradictorias de orden administrativo y técnico y la deficiente gestión de los conflictos organizacionales en donde la hostilidad se refuerza ya sea por estímulo de conductas agresivas o por actitudes de indiferencia por parte de la autoridad empresarial.

Los estudios mencionados prescriben generalmente cuatro etapas del mobbing así:

1. **Conflicto inicial:** Los desacuerdos en el trabajo pueden darse por diferencia de criterio profesional, por diferencias de expectativas frente al trabajo que se realiza, o por cambios en la organización, que exigen el establecimiento de adaptaciones o de nuevas relaciones como cuando se incorpora una nueva persona al trabajo. La persona acosada experimenta un estadio clínico de autoafirmación, cree tener la razón y manifiesta algunos niveles de ansiedad.
2. **Estigmatización:** Las conductas hostiles se evidencian con regularidad, "rotulando" al acosado frente a los demás. La víctima empieza a dudar de sus propios criterios, emergen falsas explicaciones para sí mismo y para los demás y su sentir es de desconcierto. Se manifiesta inseguridad y devaluación de sus propias capacidades.
3. **Intervención:** como consecuencia de la estigmatización la persona acosada experimenta la interferencia en su desempeño laboral y familiar. Resultados evaluados en contra por parte del empleador, en varias ocasiones influenciado por el acosador. la víctima entonces empieza a percibir el trabajo como un motivo de sufrimiento psíquico, por ende alteraciones en el estado de ánimo, de la concentración la memoria, aparecen algunos brotes de agresividad

frente a otras personas ya sea en el trabajo o en la familia, insomnio y sensación de agotamiento. La anterior sintomatología incrementada por la persistencia de la estigmatización.

4. **Marginación o Expulsión:** Forma parte de la resolución o etapa final que en la medida en que las condiciones de trabajo y el conflicto como tal no es resuelto, la persona acosada cursa en una dirección de bajas permanentes por salud, retiro del trabajo aparentemente voluntario o por despido por bajo rendimiento. En esta etapa clínicamente sucede una estabilización crónica del cuadro que incluye síntomas de depresión, psicósomáticos y de estrés postraumático. En la estigmatización médica puede llegar a diagnosticar personalidad paranoica, maníaco depresión o alteración del carácter

De otra parte nos aproxima al problema los informes reportados por Organización Internacional del trabajo (OIT), evidencian el fenómeno como un hecho altamente preocupante, como lo expresan los resultados aportados por la encuesta aplicada en mas de 50 países por el instituto interregional de las Naciones Unidas para investigaciones sobre la delincuencia y justicia en 1996, en los cuales "la prevalencia para ataques oscila entre el 1,9% para hombres y el 4.6 % para mujeres (dependiendo de las regiones) y para incidentes sexuales sufridos por mujeres, prevalencias de entre el 3% y el 7,5% de las mujeres trabajadoras". Para el mismo año la OIT reporta que cerca de 6 millones de trabajadores fueron objeto de violencia física, tres millones de acoso sexual y cerca de 12 millones de intimidación y amedrentamiento para un prevalencia del 8%, siendo Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra registraron las tasas más elevadas de agresiones y acoso sexual en el lugar de trabajo.

En Colombia el referente investigativo sobre el tema es el estudio denominado Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo. Adelantado en el año 2004 por el Ministerio de la Protección Social en convenio con la Universidad de Antioquia en los sectores económicos de vigilancia privada, transporte, salud y finanzas. Los resultados se presentan de manera comparativa con el reporte producto de la tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo llevado acabo por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida, en el año 2000 y en resumen expresan lo siguiente:

1. Las prevalencias relacionadas con violencia física y sexual es de 1.3% en Colombia y 2% en Europa.
2. La prevalencia de acoso de Colombia duplica la europea. En Colombia es de 19.8 frente a Europa del 9%.
3. De los cuatro sectores analizados el de mayor prevalencia de violencia en el trabajo es Transporte (25.1%)

4. Las agresiones físicas provienen principalmente de usuarios o personas ajenas al trabajo, excepto en transporte, donde la principal agresor es el compañero de trabajo.
5. El acoso psicológico es el de mayor ocurrencia
6. El 12.8% de los trabajadores manifestaron recibir agresiones verbales de los cuales el 40% son infligidas por el jefe y el 22% por compañeros de trabajo.
7. La violencia sexual se expresa con una prevalencia del 1.7% de los cuales el 51% de los casos es por acoso sexual laboral
8. El acoso psicológico se observa con mayor frecuencia en edades entre los 20 a 30 años con tendencia a ser mayor hacia la mujer en los sectores de Salud y financiero.

El factor psicosocial con mayor prevalencia asociado al acoso laboral en los cuatro sectores es el denominado compensación (40%) referidos a compromisos laborales que proporcionen garantías contractuales y de reconocimiento económico, a menor compromiso de la relación laboral mayor importancia toman las metas a cumplir y por ende disminuye la oportunidad y preocupación por el bienestar del trabajador. Como determinante subjetivo de la violencia en el trabajo el neuroticismo es de mayor prevalencia (12 a 18%) lo cual indica la tendencia a reaccionar con emociones intensas, y desproporcionadas frente a situaciones adversas, concomitantes con la teoría asociada al acoso de baja nacionalización de los conflictos y de comunicación asertiva.

Desde el punto de vista de la jurisprudencia el Dr. Carlos Luis Ayala, conocido experto en el tema del derecho laboral, en su libro legislación en Salud ocupacional en el capítulo de de presunción de enfermedad profesional trae a colación el tema de acoso laboral como enfermedad profesional en Colombia y al respecto y menciona los pronunciamientos de la Corte Constitucional en las "Sentencias T-461-1998 caso de hostigamiento en las relaciones laborales, la sentencia T -013 -1999 sobre dignidad del trabajador y en la Sentencia T-170-1999 el hostigamiento en relación al derecho de de asociación".

SENTENCIA	TEMA	RESULTADO
T-013 Magistrado Ponente, Dr. ALFREDO Beltrán sierra	Luz Carime Suta Fajardo contra Drant Larabe Ltda. Antecedente: "despido por justa causa por bajo desempeño". Tutela: No hay aumento salarial en comparación con los demás empleados, Situación de hostigamiento en el ambiente laboral Despido sin llamados de atención escritos ni notificación.	Derecho vulnerado: Dignidad humana (hostigamiento) a. incremento salarial denegado. B Cese de hostilidades por parte de la empresa en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación. c. Libérense las comunicaciones a que se refiere el artículo 36 del decreto 2591 de 1999 referido a llamados de atención y despido con justa causa.

2. CONTENIDO DE LA LEY DE ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

En Colombia se firma la Ley de acoso laboral o ley 1010 el 23 de enero de 2006 y tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diferentes formas de agresión, maltrato y en general todo ultraje de la dignidad humana ejercida en las relaciones de trabajo. (Artículo 1)

2.1 Concepto: 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. "Se da importancia al termino persistente y demostrable (carácter público).La Ley de Coso Laboral, no es aplicable a en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales (Contratos de Prestación de Servicios), en los cuales no hay relación jerárquica o subordinación., ni se aplica a la contratación administrativa.(artículo 2)

2.2 Modalidades de acoso laboral y conductas constitutivas de acoso laboral. (Artículo 2)

Modalidades de acoso laboral	Definición	Conductas constitutivas de Acoso Laboral (Artículo 7)
1. Maltrato laboral	<p>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.</p> <p>Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo</p> <p>Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo</p>	<p>➤ Los actos de agresión física independiente de sus consecuencias</p> <p>➤ Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo</p> <p>➤ La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona</p> <p>➤ El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.</p> <p>Comentario: Un grito o una expresión agresiva verbal bajo una situación de estrés, que luego es corregida no se configuran como acoso laboral.</p> <p>➤ Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.</p> <p>➤ La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.</p>

		➤ Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
--	--	--

Modalidades de acoso laboral	Definición	Conducta constitutiva (Artículo 7)
2. Persecución laboral:	Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios ➤ La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos ➤ La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados
3. Discriminación laboral	Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
4. Entorpecimiento o 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.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor <p>Comentario: Modalidad frecuente entre compañeros de trabajo. ejemplos: sabotajes frecuentes de la información en medios magnéticos, daño de documentos que pueden hacer perder el puesto o una sanción por parte del empleador</p>

Modalidades de acoso laboral	Definición	Conducta constitutiva (Artículo 7)
5. Inequidad laboral:	Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.	<p>➤ La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.</p> <p>Comentario: Es importante no confundir con funciones de colaboración, de necesidad por situación de la empresa, o por que el empleado considera que esta por encima de dicha actividad, cada caso es digno de análisis, pero es importante verificar que tenga la connotación de irrespeto a la dignidad humana).</p>
6. Desprotección laboral:	Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.	Comentario: Este punto se cruza con las medidas de seguridad que la empresa tiene - y -la negación de una medida de protección o la asignación de una actividad de alto riesgo para lo cual el empleado no esta contratado, puede llegar a constituirse en acosos laboral

2.3. Conductas atenuantes. (Artículo 3)

Estos comportamientos hacen que la conducta de acoso laboral sea menos culposa.

- a. Ha observado buena conducta anterior.
- b. Obró en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. (Excepto en caso de violencia sexual)
- c. Procura voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.

- d. Repara, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e. Presenta condiciones de inferioridad síquica determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte de la persona acosada.
- g. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores
- h. Tiene vínculos familiares y afectivos

Comentario: Sobre la expresión "vínculos familiares y afectivos" la procuraduría solicitó a la Corte Constitucional declarar inexecutable el literal F del artículo 3º de la ley 1010 de 2006, que establece como causal de atenuación de la conducta de acoso laboral "los vínculos familiares y afectivos". Señaló que dicho término es impreciso y va en detrimento de los intereses de la víctima porque dichos vínculos no están definidos en las normas vigentes, lo que le impide al operador de la ley "valorar objetivamente la circunstancia de atenuación de la conducta de acoso laboral".

2.4. Circunstancias agravantes. (Artículo 4)

- a. Repetición de la conducta
- b. Realiza la conducta de manera frívola o por recompensa de dinero.
- c. Se oculta información aprovechando la imposibilidad que pueda tener la víctima de acoso para defenderse
- d. Aumentó deliberado e inhumano del daño psíquico y biológico en la víctima de acoso laboral
- e. Posición predominante que el autor del acoso ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad
- f. Ejecuta la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable
- g. Cuando en la conducta causa daño físico o psíquico a la víctima de acoso

2.5 No es acoso laboral: (Artículo 8)

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los, los artículos 55 á 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

2.6 Autores de acoso laboral (Artículo 6)

Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a. Los directivos, mandos medios y operativos de cualquier relación laboral en el sector privado y público.
- b. El empleador que hace caso omiso de situaciones de acoso en su empresa.

- c. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado en el sector público o privado
- d. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- e. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones del Inspector de Trabajo de conformidad con la Ley 1010 de 2006.

2.7. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral (Artículo

Ajustar los reglamentos internos de las empresas (en los 3 meses siguientes a la expedición de la Ley 1010 de 2006, es decir, a partir del 23 de enero de 2006), Establecer los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral Estableciendo un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Para realizar este procedimiento se sigue lo dispuesto por la resolución 000734 de 2006. (Capítulo x artículo x)

Procedimiento a desarrollar en las empresas

- a. Socializar la ley de acoso laboral con los trabajadores
- b. Dar participación a los trabajadores en los trabajadores para escuchar sus opiniones y propuestas que pueden ser aplicadas en la empresa para prevenir y controlar situaciones de acoso laboral (las propuestas que surjan en la reunión no necesariamente se aplicarán, lo cual es potestad del empleador, lo cual depende de la viabilidad y pertinencia de las mismas).
- c. Conformar un comité bipartito con funciones relacionadas con acoso laboral con representación del empleador y los trabajadores. (En empresas generalmente pequeñas el COPASO es el mismo comité de convivencia si así trabajadores y empleador lo quieren)
- d. Establecer las funciones de dicho comité las cuales pueden ser : análisis de casos, conciliación, acciones de prevención
- e. Levantar acta de asistencia.
- f. El empleador elabora y adapta un capítulo al reglamento de trabajo en el cual debe contener:
 - cuales son los mecanismos a utilizar para prevenir situaciones de acoso laboral en la empresa
 - Cual es el procedimiento interno que llevara a cabo en la empresa para solucionar la ocurrencia de algún caso de acoso
 - Cuales son las funciones que desarrollara el comité bipartito

Revisión de texto adaptado en el reglamento interno por parte del inspector de trabajo

Dentro de los tres (3) meses siguientes a la publicación de la Ley 1010 de 2006, el empleador deberá someter a revisión del Inspector de Trabajo Texto del capítulo relativo a mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno, el cual debe contener:

- Domicilio principal
- Documentación que acredita la participación de los trabajadores
- Mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral
- Procedimiento interno
- Manejo de la confidencialidad de los casos
- Descripción del procedimiento de conciliación
- Funciones del comité

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

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

2.8 La Denuncia

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, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.

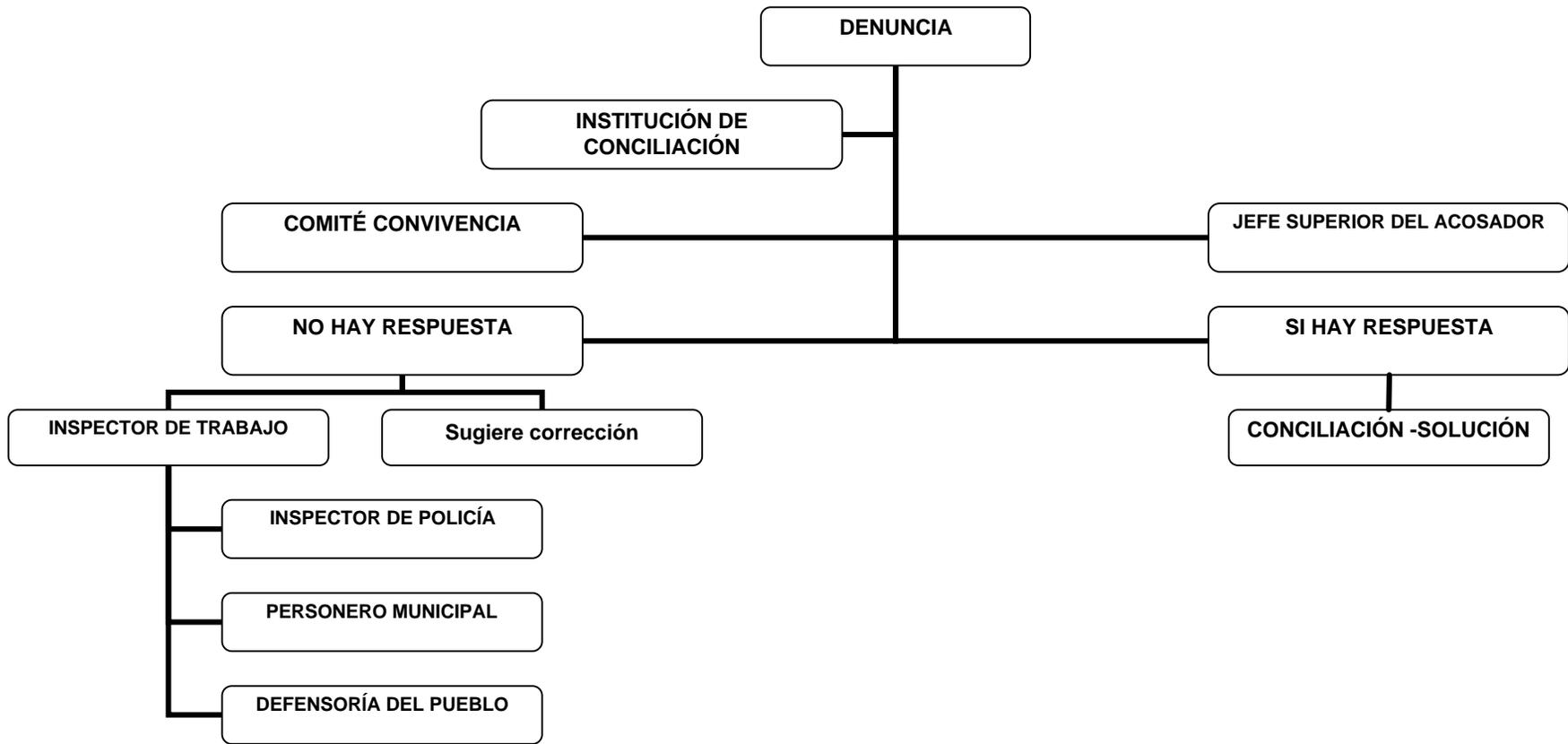
Procedimiento a seguir para realizar la denuncia de acoso laboral:

- La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos.
- La autoridad que reciba la denuncia en tales términos obligará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales de análisis y corrección, programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa.
- Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

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

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

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



2.9 Tratamiento Sancionatorio (Artículo 10)

El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

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 del 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.

Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

2.10 Las garantías contra actitudes retaliatorias contra la víctima de acoso laboral que denuncia: (Artículo 11)

A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.
3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.
4. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

Parágrafo. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

2.11 Autoridad competente para adoptar medidas sancionatorias (Artículo 12)

Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

Procedimiento sancionatorio. (Artículo 13)

Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:

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

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

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

2.13 Temeridad de la queja de acoso laboral. (Artículo 14)

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

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

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

2.14 Llamamiento en garantía. (Artículo 15)

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.

2.15 Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral. (Artículo 16)

Previo dictamen 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.

2.16 Sujetos procesales. (Artículo 17)

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, cuando la actuación se adelante en el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional.

6.13 Caducidad. (Artículo 18)

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.

7. OTRAS DISPOSICIONES LEGALES

Decreto 231 de 2006

Corrige un error artículo 9 de la Ley 1010 de enero 23 de 2006 sobre las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, quedando así: Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

Resolución No. 734 de 2006,

Establece que los empleadores deben adicionar a los reglamentos de trabajo vigentes un capítulo que formara parte de dicho texto, y para los nuevos reglamentos de trabajo igualmente el empleador debe adaptar el capítulo previsto el cual formara parte del reglamento de trabajo a aprobar, que será revisado por el Ministerio para verificar el cumplimiento de los requerimientos.

BIBLIOGRAFÍA SUGERIDA:

1. LEYMANN Heinz. Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/ moral (Mobbing) en el trabajo. European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996. p 165 – 186
2. Informe de OIT para el año 1996.
<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/1998/30.htm>
3. 1996 International Crime (Victim) Survey, encuesta del Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia.
4. Tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo 2000. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo 2000. Luxemburgo. 2001.
5. AYALA Carlos Luis. Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos profesionales. Tercera edición 2004-2005
6. Legislación: www.minproteccionsocial.gov.co, www.saludlaboral.com.co, www.minjusticia.gov.co, www.procuraduria.gov.co. Ley 1010 de 2006 Decreto 231 de 2006, Resolución 734 de 2006, Sentencia T-013 -1999
7. Ministerio de la Protección Social-Universidad de Antioquia. Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo año 2004.

***Revisión realizada para el Día de la Salud en el Mundo del Trabajo año 2006.
Jeannette Durán Salazar - Especialista en Salud Ocupacional - Magíster en educación. Compañía R.S.O Ltda. Contrato con Ministerio de Protección Social***