

**TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL COMO FALTA DISCIPLINARIA EN LA
LEY 734 DE 2002**

**KELLYS LEONOR UHIA KANMERER
MILDRED YULITZA MANJARREZ MINDIOLA**

PROFESOR: DR. JULIO ARMANDO RODRÍGUEZ ORTEGA

**BOGOTÁ D.C
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN I
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO SANCIONATORIO
2011**

Resumen

Es inevitable que en el desarrollo de la relación laboral el trabajador se encuentre expuesto a actos provenientes de sus compañeros de trabajo, superiores, inclusive del personal bajo su dirección que afecte su estado emocional. Con el propósito de evitar la proliferación de esa práctica dentro de las relaciones de trabajo, el legislador ha empeñado sus esfuerzos en proteger al trabajador acosado; igualmente la Corte Constitucional en defensa de los derechos fundamentales del trabajador ha desarrollado una línea jurisprudencial al respecto. El objeto de este artículo es conocer los alcances de las disposiciones legales y de los pronunciamientos judiciales sobre la protección del trabajador acosado en el trabajo y las sanciones dirigidas al acosador.

Palabras Claves: Acoso, trabajador, víctima, acosador, maltrato, persecución, discriminación, subordinado, sanciones, actitud de dominio, inequidad, desprotección.

Abstract

It is inevitable that the development of the employment relationship the worker is exposed to acts from their co-workers, superiors, including those under his direction that affects your emotional state. In order to prevent the proliferation of this practice in labor relations, the legislature has focused her efforts to protect workers harassed, just as the Constitutional Court to defend the fundamental rights of workers has developed a line of decisions in this regard. The purpose of this article is about the scope of the laws and judicial pronouncements on the protection of workers harassed at work and the sanctions targeted at the harasser.

Key words: Harassment, employee, victim, bully, abuse, persecution, discrimination, slave, penalties, attitude of domination, inequality, insecurity.

INTRODUCCIÓN

En Colombia se han disparado los casos por acoso laboral, por esta razón La Ley 1010 de 2006 fue creada con el fin de combatir el acoso laboral y proteger tanto al empleado como a los empleadores. El acoso laboral es un problema que se ha vuelto muy común en el entorno laboral y cuyo principal problema está en el hecho de que sus víctimas no son conscientes que lo padecen hasta que es muy tarde. La ley nos indica cuáles son las distintas modalidades en que se presenta el acoso laboral, estas son: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. De igual forma la ley nos muestra a que personas cobija y como la podemos utilizar.

El acoso laboral puede presentarse a diario en una empresa simplemente por diferencias en los métodos de hacer las cosas, es necesario conocer perfectamente la ley para determinar que es acoso laboral y que no lo es, porque exigirle más al empleado puede tomarse como acoso, el cual no existe debido a que si el jefe ve falencias en el empleado debe de hacer valer su cargo, pero por otro lado si sus exigencias se salen del contexto laboral es decir existe una discriminación de raza o color etc., el acoso laboral se hace presente. Para estas ocasiones la ley nos enseña cómo utilizarla y nos indica las sanciones para quienes mantengan esta tendencia, las cuales serán desde un seguimiento hasta llegar al cobro de una multa.

PROBLEMA JURÍDICO

En el ámbito público, por mandato legal se impone la responsabilidad de atender un fenómeno ampliamente difundido en las sociedades modernas, donde infortunadamente rige la ley del más fuerte y donde el actuar oficial, en la llamada “cadena burocrática”, no se encuentra muchas veces acorde con los presupuestos éticos que consultan la dignidad y humanización que hoy se exigen en el sector público.

Así mismo, las tendencias presentes en el sector no por casualidad suscitan preocupación cuando invitan a la adopción de adecuados parámetros de Buen Gobierno y correcta administración pública, soportados en la gestión de resultados y en un liderazgo fundado en competencias. El impacto que dichas tendencias suscitan, en la práctica se reflejan en temas como la evaluación del desempeño, la selección de personal y el cumplimiento de objetivos estratégicos y, por ende, respecto de la Misión y Visión de las entidades con funciones específicas en el engranaje estatal.

La modernización de la administración pública y el principio de flexibilidad en la gestión de los recursos humanos, junto con la evaluación del desempeño y la implementación de modelos de calidad, son factores indispensables para atraer y retener el talento con miras a lograr los cambios que, en términos también de innovación del sector, desemboquen en una cultura y organización pública sana, en el que el bienestar organizacional sea una fuente creadora de valor público.

Justamente, con la expedición de la Ley 1010 del 23 en enero de 2006, se abrió un camino en la legislación colombiana orientado a prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso laboral en los lugares de trabajo, tanto en las empresas

del sector privado como las entidades del sector público. Por ello se deberán implementar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, propio, conciliatorio y efectivo para superar aquellos comportamientos dominadores que ocurran en el lugar de trabajo, para lo cual se estipuló un plazo de tres (3) meses siguientes a la promulgación de la ley.

En procura de una efectiva aplicación de la ley, que depende de variables tales como información, divulgación, accesibilidad, ubicación geográfica y nivel de descentralización, se consideró necesario analizar el comportamiento de las entidades públicas frente a la Ley 1010 y de esta manera identificar el estado de desarrollo, las limitaciones para su implementación y aplicación, así como divulgar las mejores prácticas y proponer estrategias para que el impacto de la ley redunde en el bienestar de las organizaciones que integran la administración tanto en lo nacional como en lo local. Sin duda los esfuerzos que se efectúen en pro de mejorar permanentemente el ambiente laboral se verán reflejados en significativos beneficios en la competitividad organizacional.

En este sentido, con la cooperación interinstitucional entre la Procuraduría General de la Nación, como máximo órgano de control del Estado y en ejercicio de las funciones preventivas y de control de gestión que le competen, y el Departamento Administrativo de la Función Pública, como gestor de desarrollo y competitividad en la administración del recurso humano, se pretende promover desde un enfoque preventivo las acciones que, aplicadas al quehacer de lo público, permitan el desarrollo de organizaciones sanas y seguras que garanticen el bienestar y la convivencia en los lugares de trabajo y auspicien la práctica de las relaciones laborales enmarcadas dentro de los lineamientos de justicia, solidaridad, tolerancia y especialmente de respeto a la dignidad humana. No hay que olvidar que el mejor desempeño de los cargos por parte de los servidores públicos, que en un primer momento eran servidores del Estado y hoy son servidores de la comunidad y de la

ciudadanía en general, es una labor exclusiva de la Nación, para la eficiencia e imparcialidad de la administración pública.

Ahora bien, teniendo en cuenta la modalidad del acoso laboral denunciado y las circunstancias en que éste se presenta, ***¿podemos encuadrar la falta dentro de varias conductas ya tipificadas en el CDU., determinar entonces el procedimiento a seguir y la sanción a imponer? ¿En qué casos?***

OBJETIVO GENERAL

A través de este trabajo jurídico queremos demostrar cómo el acoso laboral (mobbing) incide sobre el entorno de las instituciones. De ahí la importancia de conocer sobre el acoso laboral. En la medida que el mismo afecta altamente el clima laboral, en esa misma medida afecta la cultura organizacional; por consiguiente, siendo el acoso laboral una modalidad de violencia en el lugar de trabajo y que por tanto incide en que se violen disposiciones reglamentarias, y quizás de leyes, obliga a las autoridades administrativas a conocer sobre el acoso; no en ánimo de disciplinar solamente sino también de prevenir.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Otro aspecto por el cual se debe conocer acerca de este problema es debido a que el acoso afecta, en gran medida el centro de trabajo; entre otros efectos que inciden en el entorno organizacional y por consiguiente la paz laboral, están:

- Reducción en calidad y cantidad del trabajo.

- La productividad de la víctima se ve afectada ya sea por la falta de concentración, ausentismo, o simplemente porque el agresor impide que la víctima realice su trabajo de manera eficiente.
- Afecta el ambiente entre compañeros de trabajo que son testigos de los actos de acoso moral.
- La salud física de la víctima se ve afectada, lo que implica gastos médicos excesivos.
- Litigaciones legales

Otros aspectos de la importancia por la cual se debe conocer sobre el acoso laboral son:

- Para tomar las medidas disciplinarias correspondiente contra el acosador.
- En forma de prevención, para ofrecer instrucciones con el fin de orientar o concienciar a todos los empleados sobre lo que es acoso laboral, sus implicaciones y efectos.
- Para promover la prevención o la violencia en el lugar de trabajo; debe tener como horizonte evitar esta clase de problemas laborales ya que generan mayores impactos para la organización.

SOLUCIÓN AL PROBLEMA JURÍDICO

Como paso previo a la prohibición y sanción de las conductas de acoso, la información y la formación en el lugar de trabajo, difundiendo y divulgando el

derecho a trabajar en un entorno en el que se respete la igualdad y la dignidad de todos los empleados y empleadas, contribuyen a alcanzar el objetivo de sensibilización necesario para abordar con acierto este grave problema.

Las conductas de acoso vulneran, nada más y nada menos, que los siguientes derechos fundamentales, consagrados en nuestra Norma Suprema:

- ***Derecho a la intimidad***
- ***Derecho al respeto de la dignidad personal***
- ***Derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral***
- ***Derecho a la no discriminación***

Por tanto, en la **Constitución Colombiana** se recoge la protección de todos estos derechos.

De la misma manera, los reglamentos disciplinarios que afectan a los funcionarios colombianos contienen medidas tales como separación del servicio, suspensión de funciones, traslado forzoso con cambio de residencia y apercibimiento. Estas medidas disciplinarias podrán aplicarse en supuestos de acoso en el trabajo, además de las sanciones aplicables a las conductas que pueden ser consideradas como acoso sexual, consistirán en multas y/o periodos de prisión, dependiendo de la gravedad de los hechos.

Podemos adoptar el procedimiento **VERBAL** que contempla el Capítulo XI del CDU, pero forzosamente se debe calificar la falta como **GRAVÍSIMA** porque así lo ordena el artículo 10-1 de la Ley 1010; por lo tanto la sanción a aplicar no puede ser distinta a la señalada en el artículo 44, numerales 1º y 2º del Código Disciplinario Único, esto es, la **DESTITUCIÓN** e **INHABILIDAD GENERAL** que oscila entre 10 a 20 años (gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima), o

la **SUSPENSIÓN** en el ejercicio del cargo e **INHABILIDAD ESPECIAL** que va de 30 días a 1 año (graves culposas o gravísimas culposas).

¿En qué casos?

Cuando el servidor público denunciado (jefe inmediato) fue sorprendido en flagrancia, es decir en el momento de la comisión de la falta, o si decidió confesar voluntariamente la comisión de la falta.

Podemos encuadrar el acoso laboral como la falta “**gravísima**” que trae el artículo 48-9, de la Ley 734 de 2002, adoptar entonces el procedimiento **ORDINARIO** y sancionarlo con **SUSPENSIÓN** e **INHABILIDAD ESPECIAL**.

“9º.- Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o síquicos con el fin de obtener de ella o de un tercero información o confesión, de castigarla por un acto por ella cometido o que se sospeche que ha cometido o de intimidarla o coaccionarla por cualquier razón que comporte algún tipo de discriminación.”

Podemos llevar el acoso laboral como un desconocimiento de uno de los derechos contemplados en el artículo 33, específicamente el consagrado en el numeral 7º del CDU, en cuyo caso aplicaríamos el procedimiento **ORDINARIO** pero siempre lo sancionaríamos con **SUSPENSIÓN** e **INHABILIDAD ESPECIAL**. Esta norma indica que los empleados tienen derecho a:

“7.- Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas”.

Podemos también llevar la conducta al plano de violación del deber señalado en el artículo 34, numeral 6º, que dice lo siguiente:

“6º.- Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.

Finalmente lo formularíamos como una incursión en las prohibiciones de que tratan los numerales 2º, 6º, 17, 23 y 26 del artículo 35 que dispone que a los empleados públicos les esté prohibido:

“2º.- Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.”

“6º.- Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos, injuriosos o calumniarlos.”

“17.- Ejercer cualquier clase de coacción sobre servidores públicos o sobre particulares que ejerzan funciones públicas, a fin de conseguir provecho personal o para terceros, o para que proceda en determinado sentido.”

“23.- Proferir en acto oficial o en público expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público a las personas que intervienen en los mismos.”

“26.- Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida pública.”.

¿Qué hacer?

Para defenderse en caso de acoso laboral es importante ante todo reunir pruebas (documentos, testigos, certificado médico, etc.). Son imprescindibles. Apuntarlo todo, incluso los detalles más insignificantes.

HIPÓTESIS

Con base en lo anterior podemos afirmar que la ley de acoso laboral no se hace extensible a aquellas relaciones laborales cuyo vínculo laboral este regulado por un contrato de prestación de servicios. No obstante como la misma Corte (Constitucional, Suprema ¿?...) lo manifiesta, las personas que estén contratadas bajo esta modalidad tienen otras garantías legales a las cuales recurrir, como sería la especialidad penal.

La ausencia de responsabilidad y el afán desmedido de proteger a quienes transgreden la ley, han constituido factores determinantes en la formación de una cultura de irrespeto a los derechos de los servidores públicos, que lamentablemente aún impera en nuestro país.

Resulta muy cómodo que, por antipatías personales o políticas o de cualquier naturaleza se cometan agravios, abusando de una investidura pública y que después sea responsabilidad exclusiva del Estado reparar los daños cometidos.

Ahora bien, como se anotó, pensamos que el tipo disciplinario de acoso laboral deja la puerta abierta para las injusticias, pues, la redacción no brinda la posibilidad de encuadrar conductas socialmente inadecuadas e inaceptables, dentro de este marco disciplinario. Lo anterior rompe con la función de garantía que tienen la norma disciplinaria, en el sentido, que debe redactarse con la mayor claridad y precisión, para efectos que la sociedad tenga diáfananamente establecidos los alcances y límites de la hipótesis normativa que genera reproche disciplinario. Creemos, salvo mejor opinión, que esta norma, por ser demasiada ordinaria (¿?), configura una defectuosa técnica legislativa.

Además de lo anterior, será que el Estado procura por la mínima utilización del *ius disciplinaris*, es decir, propugnar por un derecho disciplinario mínimo, sólo justificable ante conductas de gravedad extrema.

Será que toda persecución, hostigamiento o acoso, pueden ser considerados faltas, aunque no medie consentimiento, sobre todo cuando se constituyen en estrategias para lograr un loable fin romántico, de hecho, no en pocos casos las relaciones de naturaleza amorosa, en nuestra sociedad, nacen de la perseverancia del enamorado. La tipificación de esta conducta, llega al punto de limitar el derecho a enamorarse y a manifestar con libertad los sentimientos. Nos referimos, por supuesto, el enamoramiento que surge de la condición de poder, derivado de las relaciones de autoridad, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica. Por ejemplo, sería prohibido o reprochable disciplinariamente, que el jefe se enamore y así lo declare, de su subordinada, incluso, el rico con el pobre, o el mayor al menor con respecto a la edad. Cuando en la realidad social, vemos esta clase de relaciones como pan de cada día. Se aclara, que nos referimos a la manifestación de estos sentimientos, mediante alguna de las conductas tipificadas, porque, insistimos, no consideramos faltas disciplinarias las acciones lícitas, tendientes a lograr un fin romántico, lo que incluye el sexual. Conforme la nueva infracción, la persona que enamora insistentemente, en las condiciones de superioridad citadas, puede obtener el cielo que le brinda la aceptación del amor, o, el infierno con una investigación disciplinaria, además, de una investigación penal por acoso sexual.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada para conocer el estado actual de implementación y aplicación de la Ley 1010 de 2006 en las entidades del sector público, consistió en el cumplimiento de las siguientes actividades:

- Realización de una jornada de capacitación en especial a los Servidores Públicos del Ejército Nacional Colombiano durante 3 días en el mes de octubre de 2010 de las Unidades Tácticas de la Brigadas Decima y Decimoprimera con sedes en las ciudades de Valledupar y Montería respectivamente.
- Participación y recepción de preguntas por el auditorio.
- Respuesta a las consultas y análisis de la información suministrada.
- Análisis en conjunto de lo aprendido, presentación de recomendaciones y buena práctica.

Descripción de la muestra

La población objeto fue el personal militar de las Unidades Tácticas de las Brigadas Decima y Decimoprimera del Ejército Nacional con sedes en las ciudades de Valledupar y Montería respectivamente.

Total Unidades Tácticas: 21.

La metodología utilizada para conocer el nivel de implementación y aplicación de la Ley 1010 de 2006 en las entidades del sector público, en especial a los Servidores Públicos del Ejército Nacional Colombiano fue la siguiente:

- a) Realización de una jornada de capacitación a personal militar de las Unidades Tácticas de la Brigadas Décima y Decimoprimeras con sedes en las ciudades de Valledupar y Montería respectivamente.
- b) Participación y recepción de preguntas por el auditorio.
- c) Respuesta a las consultas y análisis de la información suministrada.
- d) Análisis cuantitativo y cualitativo de resultados y presentación de recomendaciones para poner en práctica.

Modelo de evaluación

- Evaluación subjetiva

Con el fin de identificar el personal que está a la delantera en el proceso de implementación y aplicación de la norma, así como aquellos que han tenido dificultades para el desarrollo de la misma, se definieron unos criterios subjetivos calificados en una escala de 1 a 10, según criterio del evaluador.

Criterios

- Cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, a 8 de octubre de 2010, fecha en la que se realizó la capacitación.

Niveles de implementación de la Ley

- Nivel 1 Sensibilización y capacitación
- Nivel 2 Procedimiento de participación y debate sobre el tema
- Nivel 3 Presentación de recomendaciones para resolución de situaciones de acoso laboral y practica de lo aprendido.

Teniendo en cuenta que la calificación de estas variables dependía de la percepción de las evaluadoras, se promedió la calificación para obtener un solo resultado, con base en el análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados obtenidos en la jornada de capacitación por las Unidades Tácticas para un total de 7.

TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL COMO FALTA DISCIPLINARIA EN LA LEY 734 DE 2002

El acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleado, 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. Con el fin de proteger tanto al empleado como a los empleadores respecto a este asunto, el Congreso de la República creó la Ley 1010 el 23 de enero de 2006.

La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce 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.

La normatividad de acoso laboral, también es conocida como como *“mobbing”* (asedio, apiñamiento o agrupamiento en torno a alguien, entre otras acepciones, fue el término utilizado por el científico Heinz Leymann para describir esta situación, tomado del ámbito del comportamiento animal), tuvo como pionero a Suecia en la década de los años 80, seguido por otros países que la han tipificado como conducta penal (España) o disciplinaria (Colombia), es una escala más en este proceso entre la humanización y la búsqueda de una mayor productividad laboral, mediante la cualificación del ambiente de trabajo. Su objetivo es prevenir, corregir y sancionar las conductas reprochables que tiene lugar en las relaciones laborales que afectan a los trabajadores y al proceso productivo, en tanto que tienden a disminuir o anular, personal o profesionalmente, a uno de los actores de la relación laboral.

Estas conductas, además de vulnerar el derecho al trabajo, pueden afectar el proyecto de vida del trabajador, y generar estados de desmotivación, estrés, depresión, angustia, paranoia, e incluso, hasta el suicidio.

Desde el punto de vista del operador disciplinario, esta ley de acoso laboral viene a llenar el vacío que desde años atrás se presentaba en el desarrollo de las investigaciones disciplinarias por la tan nombrada “persecución laboral”.

Se le facilita al operador disciplinario encuadrar la conducta en el tipo disciplinario, y desde luego esto incidirá para que disminuyan los archivos y aumenten las sanciones en esta materia, pues la nueva ley define seis

.....
Son conductas que han sido definidas como:

“... una forma de tortura que contamina el derecho de las personas a trabajar y pervierte las ventajas terapéuticas de la acción laboral, constituyendo un factor de enfermedad que genera fobia al trabajo y grandes pérdidas económicas y de competitividad.

El mobbing o acoso laboral no se refiere directamente a la persecución de carácter sexual, aunque sí englobaría ésta. Se refiere más específicamente a la acción de una o varias personas de una empresa, sociedad o institución dirigida contra un compañero de trabajo con objeto de conseguir que abandone su puesto, socavar su autoestima o elevar la de los acosadores. Podemos resumirlo como el maltrato psicológico en el trabajo, reiterado y con un objetivo determinado.”

modalidades de “acoso laboral” (maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección), y por si fuera poco me suministra 14 tipos más de conductas que constituyen acoso laboral, y además agrega otra de naturaleza general en donde se puede encuadrar en un momento dado cualquier clase de conducta pues basta “*un solo acto hostil*” para acreditar el acoso laboral.

Ya no se puede dejar de instruir y sancionar estas conductas, y debe tenerse presente que los servidores públicos tenemos un régimen mucho más drástico que el que rige a la empresa privada, pues por un lado no podemos conciliar con la víctima porque las faltas disciplinarias no son conciliables, y, por otro, las sanciones que se aplican en este caso son inflexibles y si se nos permite la expresión, puede ser el fin de la carrera pública del funcionario que se vea involucrado o implicado en una investigación de esta clase.

En Colombia, estas conductas fueron tipificadas como una falta administrativa y no como un tipo penal como ocurre en otras legislaciones; ello quiere decir que se adopta como un mecanismo de protección del orden jurídico institucional, tanto en el sector público como en el sector privado.

El proceso y la sanción disciplinaria tiene=entonces como objeto garantizar el cumplimiento de los fines del Estado, entre los cuales se encuentra la convivencia,

el trabajo, la justicia, la igualdad y la vigencia de un orden justo, reiterados así mismo, en el artículo 2o. Superior que, en su segundo inciso,

.....

Como lo ha señalado la Corte Constitucional *"la función disciplinaria, que el Constituyente atribuye en forma prevalente a la Procuraduría General de la Nación, busca garantizar la correcta marcha y el buen nombre de la cosa pública, por lo que juzga el comportamiento de los servidores públicos "frente a normas administrativas de carácter ético destinadas a proteger la eficiencia, eficacia y moralidad de la administración pública"*.

Consagra como razón de ser de las autoridades, la garantía de los derechos de los ciudadanos.

El término *mobbing* se refiere a ciertas situaciones de hostigamiento psicológico en el trabajo que se manifiestan en forma de conflictos interpersonales. A continuación se identifica el concepto, características, génesis, manifestaciones y evolución del *mobbing*, haciendo especial hincapié en la importancia de sus consecuencias y en la necesidad de identificarlo a tiempo y de darle solución en sus fases más tempranas.

El origen de la palabra *mobbing* parte de la etología. Konrad Lorenz, eminente etólogo, la utilizó para describir algunas conductas grupales de animales, en concreto, ataques de un grupo de animales a un único animal. Si bien la conducta agresiva en el llamado animal es instintiva y puede responder al instinto de supervivencia, la agresión entre los conocidos como animales racionales parece una conducta aprendida, difícil de explicar la mayoría de las veces en función del beneficio de la especie.

Con posterioridad, se aplicó el término *mobbing* a conductas similares producidas por niños en los contextos escolares. Finalmente fue Leymann quien recuperó tal vocablo y lo aplicó al contexto de organizaciones de trabajo, empleándose ya el término para referirse a las agresiones de un grupo, o de una persona, contra la víctima. Así, un conjunto de problemas originados a partir de las relaciones que se establecen entre los trabajadores de una organización de trabajo han sido

conceptualizados con la denominación de *mobbing*. Este concepto hace referencia a situaciones de acoso psicológico que se da entre los miembros de una organización de trabajo, aunque al ser esta clase de problemas propios de las organizaciones sociales, pueden producirse en otros ámbitos distintos del laboral (familiar, escolar, vecinal, etc.). No obstante, se utilizará el término para definir este riesgo laboral de origen psicosocial.

.....

- *Mobbing* : del inglés "to mob", ser atropellado o atacado por la multitud.
- *Bossing* : acoso de un jefe o sus representantes, para deshacerse de un empleado incómodo.
- *Bullying* : suele aplicarse a las humillaciones y novatadas en ambientes escolares. También en casos de violencia ejercida por la propia organización (EEUU)
- *Whistleblowing* : se refiere a los "bocazas" que ponen en evidencia los problemas de la organización , mediante denuncias públicas o legales, y que la empresa se venga de ellos utilizando variadas represalias.
- *Ijime* : El acoso japonés . " El clavo que sobresale se encontrará con el martillo", dice un refrán japonés , que sintoniza con los enemigos del individualismo.

Sinónimos * Acoso moral * Psicoterror * Hostigamiento laboral * Persecución encubierta * Intimidación en el trabajo
* Maltrato psicológico * Violencia psíquica * Ninguneo

CONCLUSIONES

- Hemos visto, a través de este trabajo investigativo, que el fenómeno al que nos hemos referido - acoso laboral o “*mobbing*” -, inciden en trastocar o violentar las culturas organizacionales; pero sobre todo un código ético-moral; inalienable al ser humano en cuanto a su dignidad.
- Tanto el *mobbing* o acoso laboral, como las destituciones ilegales constituyen un atentado en contra de derechos fundamentales, como el derecho a la vida, a la dignidad, al trabajo, a la no discriminación y a la honra, entre otros, y pese a la gravedad de esas conductas y de sus consecuencias, pareciera no existir una verdadera voluntad de erradicarlas y prevenirlas.
- Con una frecuencia alarmante, los servidores públicos de nuestro país, cometen abusos y arbitrariedades en contra de funcionarios bajo su mando. Son múltiples las modalidades de acoso laboral que se utilizan en nuestro medio, en detrimento de los derechos que son connaturales a los seres humanos y que están consignados tanto en nuestra legislación interna como en la internacional.
- Afirmamos esto porque es evidente que, quienes padecen esta clase de violencia, no encuentran en el sistema una respuesta cónsona y oportuna por parte de quienes están llamados a conocer, subsanar y sancionar tan grave mal. Una revisión exhaustiva de la jurisprudencia de la Sala Contencioso Administrativa de la Corte Suprema, refleja una tendencia desalentadora de justificar lo injustificable en los casos de destituciones de servidores públicos, lo que se traduce en re victimización, por un lado, y fortalecimiento de conductas abusivas y arbitrarias, por el otro.

- Con este panorama jurídico, y dada la diversidad de conductas con que se practica el acoso laboral, se pone de manifiesto que la legislación es absolutamente insuficiente para prevenir y sancionar esta clase de agresiones. Es necesaria una definición clara, concreta y específica del acoso en todas sus manifestaciones (tanto sexual como psicológica), y de sus correspondientes normas sancionadoras para cada caso, dependiendo de la duración y el grado del daño sufrido.
- La falta de una normatividad clara y específica dificulta la identificación de este grave problema laboral. Sin embargo, el problema es más que evidente, contamina el entorno laboral repercutiendo negativamente en el rendimiento de la empresa y tiene efectos devastadores sobre la salud, la autoestima y la profesionalidad de las víctimas.
- Otro aspecto que hemos visto en este análisis es que el fenómeno incide o atenta contra el clima y la cultura organizacional; y en la medida que afecta el entorno laboral por consecuencia de ausentismo, relaciones interpersonales que se afectan y por tanto, puede llegar hasta implicaciones legales, en esa medida debemos repensar como podemos evitar dichas acciones de acoso en las empresas.
- Afortunadamente, tenemos noticias de que las cosas están variando y vemos cómo son reintegrados funcionarios, por considerar que sus destituciones fueron ilegales. En la medida en que contemos con pronunciamientos objetivos y enmarcados en nuestro derecho positivo, en esa misma medida, los funcionarios con proclividad a los abusos, se verán compelidos a abstenerse de saciar sus insanos apetitos, porque acosar a una persona para obligarlo a renunciar o destituirlo ilegalmente es una conducta que denota una personalidad perversa y carente de principios de equidad y de justicia.

CONCLUSIONES ADICIONALES

- El 52% de las Unidades Tácticas contestaron que no tenían dificultades para la aplicación de la ley. Sin embargo, se observó que la falta de asesoría, la escasa capacitación y un desconocimiento de la norma son las principales limitaciones para su aplicación.
- Se evidenciaron otras variables que deben analizarse para lograr el impacto positivo de la ley, como son entre otras: las directrices y la precisión sobre la procedencia o no de reglamentos internos en las entidades públicas.
- Las entidades no reportaron quejas por acoso laboral. Frente a esta cifra, posiblemente obedezca a que para la época en que se realizó la capacitación (octubre -2010) no se había emprendido una labor de difusión e implementación de la Ley 1010. No se descarta, además, la presencia de situaciones de temor para denunciar, lo que puede verse reflejado en la ausencia de casos.
- No hay claridad en las Unidades del trámite a seguir y la competencia que corresponde tanto en el procedimiento preventivo como en el sancionatorio. Esto parece indicar una dificultad en la interpretación de la norma de acoso laboral y su articulación con las normas que regulan el proceso disciplinario previsto en la Ley 734 de 2002.
- Se puede evidenciar, a partir de lo manifestado por algunas Unidades, que existe un cierto grado de resistencia a enfrentar el tema de acoso laboral, situación que incide en la aplicación de la ley que regula el tema por parte de la entidad.

RECOMENDACIONES PARA LA ENTIDAD

- Abordar integralmente la amplia y compleja temática del acoso laboral con miras a lograr una articulación coherente entre las políticas de planeación, gestión del desempeño y competencias y las que promueven el bienestar y la convivencia organizacional para lo cual se requiere una adecuada y eficiente gestión, desde la perspectiva de la nueva gerencia y liderazgo del quehacer de lo público.
- Realizar seguimiento y control con el ánimo de determinar las acciones preventivas conducentes a evitar la vulneración de los derechos fundamentales de los servidores ubicados en distintos niveles de la organización estatal, en especial del Ejército Nacional, por la comisión de conductas de acoso laboral.
- Promover internamente el cumplimiento de la ley de acoso laboral desde el enfoque preventivo y sancionatorio; guardando especial atención a realizar el seguimiento del impacto de la misma mediante indicadores de gestión que además permita evaluar una política interna de bienestar organizacional.
- Involucrar en lo posible en los informes de rendición de cuentas los resultados obtenidos mediante indicadores tales como los que se desprenden de la gestión ética, el desempeño, control interno y los logros alcanzados en clima de convivencia laboral.
- Adelantar las acciones necesarias ante la Dirección General del Ejército, a efecto de lograr convenios a nivel interinstitucional para la realización de cursos de capacitación al personal militar en general sobre la problemática del acoso laboral, de forma que dicha entidad coadyuve en el logro de una política, que dirigida a la sana y prudente gestión, busque el desarrollo del talento humano y la innovación dentro de las fuerzas.

ESTADO DE ARTE

- ✓ LEY 1010 DE 2006 COLOMBIA. DIARIO OFICIAL NUMERO 46.160 (Enero 23 de 2006) PODER PÚBLICO - RAMA LEGISLATIVA. 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. El Congreso de Colombia.

- ✓ LEY 734 DE 2002 POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL CÓDIGO DISCIPLINARIO ÚNICO

- ✓ SENTENCIA C-898/06 ACOSO LABORAL – Vulnera el derecho a la dignidad humana, a la integridad personal, a la igualdad y a un trabajo en condiciones dignas y justas el que los vínculos familiares y afectivos sean una circunstancia de atenuación en el acoso laboral.

- ✓ SENTENCIA C-738/06 SANCION PREVISTA EN LA LEY DE ACOSO LABORAL (DESCUENTO SUCESIVO DE SALARIO POR QUEJA TEMERARIA ES INCONSTITUCIONAL)– Hacer un descuento sucesivo de la remuneración del quejoso temerario de acoso laboral durante los seis meses siguientes a la imposición de la multa por estos hechos vulnera el mínimo vital del trabajador y su derecho al debido proceso. En este fallo, la corte declaró inexecutable el aparte del artículo 14 de la Ley 1010 del 2006 (Ley de Acoso Laboral) que consagraba este descuento.

- ✓ SENTENCIA T-882/06 - Corresponde a la Sala en esta oportunidad determinar si procede la acción de tutela frente a conductas de superiores jerárquicos que constituyen acoso laboral, que generan grave perjuicio en la salud mental de un trabajador (estrés laboral), e igualmente, si mediante aquella se

pueden ordenar, ante tales situaciones, traslados de personal, al igual que la práctica de exámenes médicos y psicológicos por una ARP.

✓ SENTENCIA C-180/07- Hace relación de cómo opera la presunción de acoso laboral y cuál es su campo de aplicación.

✓ SENTENCIA C-461/98 – Esta sentencia ha constituido el punto de inicio en cuanto al entendimiento y alcance que la Corte Constitucional ha dado al Acoso en el sentido amplio dentro de las relaciones de trabajo.

✓ SENTENCIAS T-013 de 1999.

✓ SENTENCIA T-170 de 1999.

✓ SENTENCIA T-065 de 2004.

MARCO TEÓRICO

- 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 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.
- El acoso laboral es definido como el conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o diversas personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas a dañar la integridad física y psicológica de una o más personas con un desequilibrio de fuerzas, con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones aprovechando las deficiencias en el sistema organizativo.
- Es también la acción de un hostigador u hostigadores conducentes a producir miedo o terror en el trabajo afectando hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.
- Es una situación de hostigamiento que sufre un trabajador sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma prolongada y que le conducen al extrañamiento social en el marco laboral, le causan enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y en ocasiones provoca que abandone el empleo al no poder soportar el estrés al cual se encuentra sometido.