

Costos asociados a las conductas constitutivas de acoso laboral

Elianne Ema Forero Pérez
Kally Sofía Doria Velásquez
Jaime Eliecer Rangel Bolaños



Universidad
Pontificia
Bolivariana

Elianne Ema Forero Pérez

Investigadora grupo Comunicación,
Derecho y Humanidades – COEDU /
Escuela de Derecho, UPB;
correo electrónico:
elianne.forero@upb.edu.co

Kally Sofía Doria Velásquez

Investigadora grupo Calidad de Vida –
CAVIDA / Facultad de Psicología, UPB;
correo electrónico:
kelly.doria@upb.edu.co

Jaime Eliecer Rangel Bolaños

Investigador grupo Equipo de Estudios
Económicos y Administrativos para el
Desarrollo Regional – ESDER /
Facultad de Economía, UPB;
correo electrónico:
jaime.rangelb@upb.edu.co

Costos asociados a las conductas constitutivas de acoso laboral

Elianne Ema Forero Pérez
Kally Sofía Doria Velásquez
Jaime Eliecer Rangel Bolaños

Producto derivado del proyecto de investigación Aproximación a los costos económicos y no económicos para las empresas, víctimas y victimarios de conductas constitutivas de acoso laboral en una muestra de una empresa de la ciudad de Montería con radicado 208-07/17-G015 del Centro de Investigaciones CIDI de la Universidad Pontificia Bolivariana

344.01
F715

Forero Pérez, Elianne Ema, autor
Costos asociados a las conductas constitutivas de acoso laboral / Elianne Ema Forero Pérez, Kally Sofía Doria Velásquez y Jaime Eliecer Rangel Bolaños, Autores -- 1 edición -- Medellín : UPB, 2020.

69 páginas, 16,5 x 23,5 cm.
ISBN: 978-958-764-867-6 (versión digital)

1. Acoso laboral -- Legislación - Colombia -- 2. Derecho laboral - Colombia -- I. Doria Velásquez, Kally Sofía, autor -- II. Rangel Bolaños, Jaime Eliecer, autor -- III. Título

UPB-CO / spa / RDA
SCDD 21 / Cutter-Sanborn

© Elianne Ema Forero Pérez
© Kally Sofía Doria Velásquez
© Jaime Eliecer Rangel Bolaños
© Editorial Universidad Pontificia Bolivariana
Vigilada Mineducación

Costos asociados a las conductas constitutivas de acoso laboral

ISBN: 978-958-764-867-6 (versión digital)
DOI: <http://doi.org/10.18566/978-958-764-867-6>
Primera edición, 2020

Escuela de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Derecho

CIDI. Grupos: Comunicación y educación – COEDU de la Escuela de Derecho, Equipo de Estudios Económicos y Administrativos para el Desarrollo Regional – ESDER de la Facultad de Economía y Calidad de vida de la facultad de Psicología. Proyecto: Aproximación a los costos económicos y no económicos para las empresas, víctimas y victimarios de conductas constitutivas de acoso laboral en una muestra de la UPB. Radicado: 208-07/17-G015.
Seccional Montería

Gran Canciller UPB y Arzobispo de Medellín: Mons. Ricardo Tobón Restrepo

Rector General: Pbro. Julio Jairo Ceballos Sepúlveda

Rector Seccional Montería: Pbro. Jorge Alonso Bedoya Vásquez

Vicerrector Académico: Álvaro Gómez Fernández

Decano de Escuela de Derecho y Ciencias Sociales: Jairo Alfonso Lora Villa

Directora Facultad de Derecho: Carmen Cecilia Diz Muñoz

Gestora Editorial Seccional Montería: Flora Fernández

Editor: Juan Carlos Rodas Montoya

Coordinación de Producción: Ana Milena Gómez Correa

Diagramación: Sissi Tamayo Chavarriaga

Corrección de Estilo: Natalia Uribe Angarita

Dirección Editorial:

Editorial Universidad Pontificia Bolivariana, 2020

Correo electrónico: editorial@upb.edu.co

www.upb.edu.co

Telefax: (57)(4) 354 4565

A.A. 56006 - Medellín-Colombia

Radicado: 1973-16-04-20

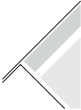
Prohibida la reproducción total o parcial, en cualquier medio o para cualquier propósito sin la autorización escrita de la Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.

Tabla de contenido

Introducción	7
Aspectos legales del acoso laboral y presentación de casos en instancias judiciales y administrativas	10
Generalidades y aspectos relativos a las conductas constitutivas de acoso laboral.....	10
Casos de acoso laboral en tribunales y sedes administrativas del Ministerio del Trabajo en Colombia	15
Sentencia del 14 de abril de 2016 proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga	16
Sentencia 23 de enero de 2015, Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga.....	17
Proceso de acoso laboral, radicado 23-0001-31-05-005-2016-00232 del Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Montería.....	18
Sentencia de tutela N. °882 de 2006, proferida por la honorable Corte Constitucional colombiana	19
Sentencia de tutela N.°0317 de 2014, proferida por la honorable Corte Constitucional colombiana	21
Sentencia N.° SL6436-2015, expedida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.....	22
Sentencia T - 048 de 2013 proferida por la Corte Constitucional colombiana	23
Ministerio del Trabajo. Radicado N.° 11ee2017722300100000556	24
Sentencia T - 462 de 2015 proferida por la Corte Constitucional colombiana	25
Estudio de casos	28
Referentes psicológicos asociados al acoso laboral	37
Características y componentes asociados al acoso laboral o mobbing	40
Algunas causas de acoso laboral.....	43

Consecuencias del acoso laboral.....	46
Resultados de aspectos psicológicos.....	50
Referentes económicos asociados a costos por conductas constitutivas de acoso laboral	55
Conclusiones	60
Referencias	64
ÍNDICE DE TABLAS	
Tabla 1. Prueba de consistencia interna - alfa de Cronbach.....	50
Tabla 2. Correlaciones de variables estudiadas.....	53
Tabla 3. Valores promedio directos.....	59
ÍNDICE DE GRÁFICOS	
Gráfico 1. Resultados Escala LIPT-60.....	51

Introducción



Sin duda, la afectación del ambiente laboral por causa de las conductas hostiles relacionadas con el *mobbing* no solo es un problema de los trabajadores, que desde sus distintas esferas y jerarquías puedan ser víctimas e incluso victimarios del acoso laboral, sino para las empresas, que en muchos casos, y sin darle inicial importancia, evidencien la ralentización de sus procesos. Dada esta situación, surge la necesidad de definir cuáles son las conductas en relación con el acoso laboral en los fallos judiciales que corresponden a aquellas que han sido reguladas en la Ley 1010 de 2006; así mismo, se vuelve prioritario estudiar las conductas que la mencionada ley trae consigo, analizar las sentencias proferidas en la jurisdicción laboral dentro de procesos de acoso laboral y las proferidas en fallos de tutela donde se expongan conductas de acoso laboral y, por último, se observa como vital determinar si las conductas aludidas en las sentencias judiciales de procesos especiales y fallos de tutela corresponden a las descritas en el Artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, esto, sumado al análisis aspectos legales fundamentales del tema investigado. En consecuencia, los objetivos que llevaron a desarrollar esta investigación guardan relación con la determinación de los costos de las conductas constitutivas de acoso laboral en las organizaciones, siendo la *ratio* final analizar en un contexto real, por medio de la aplicación de la prueba LIPT-60 de Leymann, las conductas constitutivas de acoso y la potencial consecuencia en coste de la existencia de los actos hostiles para los diferentes sujetos que, por disposición de la Ley 1010 de 2006, pueden estar involucrados, lo que nos permitirá determinar los valores económicos y no económicos de las conductas constitutivas de acoso laboral en un entorno real.



De esta manera, con la investigación, se puede observar que, frente al tema del acoso laboral y a la forma en la que la ley quiso involucrar a los empleadores, estos tienen una responsabilidad que nace de la teoría del riesgo profesional, esto es, que las empresas o empleadores, por ser quienes generan el riesgo con la contratación de personas bajo subordinación laboral, son llamados a responder por los daños que se les ocasionen a quienes sean víctimas de acoso laboral y, de igual forma, deben responder por los actos que otros trabajadores, en calidad de victimarios, ocasionen, precisamente por el carácter subordinante de las relaciones de trabajo, lo que implica que las empresas tengan que soportar los costos de su omisión frente a la prevención de conductas hostiles dentro del trabajo. De la forma como la ley de acoso laboral previó y reguló el tema, se hace necesario establecer una estructura de costos a los que se enfrentan la víctima, el victimario y las empresas, en su condición de empleadores, por los actos u omisiones encaminadas a la realización de conductas constitutivas de acoso laboral o de patrocinio de los mismos. En este sentido, también es importante determinar los costos económicos asociados a las conductas constitutivas de acoso laboral, no solo desde la visión organizacional, sino aquellos en los que incurren tanto la víctima como el victimario.

La ley de acoso laboral en Colombia, identificada como Ley 1010 de 2006, no solo regula los actos hostiles que dentro de las relaciones laborales subordinadas se pueden presentar, sino que, además de tipificar dichas conductas, les impuso a los empleadores la responsabilidad en la prevención y en la reparación del daño generado por los actos negativos constitutivos de acoso laboral, al establecer una serie de circunstancias que llevan a que las empresas, en razón de la teoría del riesgo profesional, puedan verse involucrados a responder por acción u omisión sobre los daños que puedan producir sus trabajadores sobre las posibles víctimas. Frente a esto las empresas deben asumir los costos de la generación de conductas representativas de acoso laboral. En consecuencia, la Ley 1010 de 2006, dentro de las acciones preventivas, les aplicó una obligación a las empresas, consistente en hacer seguimiento a conductas hostiles, a través de la conformación del comité de convivencia laboral, organismo plural y bipartito, donde participan los representantes de empleadores y trabajadores, con el fin de servir



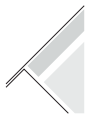
de mediadores o conciliadores frente a hechos que puedan ocasionar acoso laboral.

En el primer aparte de este libro se encontrará cómo se desarrollaron los aspectos teórico-legales del acoso laboral y los casos de acoso laboral en las instancias judiciales, para así esclarecer si estas conductas que se discuten en el debate procesal son las regladas por la Ley 1010 de 2006, o si, por el contrario, se está en frente de aquellas conductas no reguladas por la ley, pero que no obstante tienen el carácter de constitutivas de acoso laboral. Esto, con la finalidad de enfrentar un problema que ha generado repercusiones negativas en las relaciones laborales y en la vida misma del afectado (ya sea trabajador o empleador). Seguidamente se observará un análisis de resultados de la aplicación del instrumento lipt-60 (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*), teniendo en cuenta un tipo de estudio descriptivo, de enfoque cuantitativo, en el que se contó con la participación de 162 empleados de una empresa privada del sector educativo de la ciudad de Montería, con el objeto de identificar factores asociados al acoso laboral.

Para la recolección de los datos, fue necesario utilizar el inventario de acoso laboral de Leymann LIPT-60, el cual constaba de 60 preguntas tipo Likert, con cinco opciones de respuesta y con una consistencia interna en alfa de Cronbach de 0.88. Este cuestionario comprendió 6 dimensiones: desprestigio laboral (DL), entorpecimiento del proceso (EP), incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC), intimidación encubierta (IE), intimidación manifiesta (IM) y desprestigio personal (DP). Asimismo, se diseñó una escala de caracterización socioeconómica, con el fin de alcanzar los objetivos trazados. Finalmente se analizan las consideraciones económicas asociadas al acoso laboral.

Aspectos legales del acoso laboral y presentación de casos en instancias judiciales y administrativas

Generalidades y aspectos relativos a las conductas constitutivas de acoso laboral



Con la expedición de la Ley 1010 de 2006 se reguló en Colombia el acoso laboral, norma promulgada como una medida de prevención y sanción para el hostigamiento laboral, de la cual se puede rescatar el trabajo en condiciones dignas, la libertad, la intimidad, la honra, y la salud mental, como elementos fundamentales para el desarrollo de las personas en el entorno de trabajo (Ley 1010, 2006). Esta norma crea por primera vez un espacio destinado a la reflexión en las empresas para conocer y afrontar una problemática que involucra a las personas que se relacionan en el entorno laboral, además de tener un impacto directo en el desarrollo organizacional, la competitividad y la productividad de las empresas en Colombia.

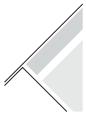
La norma sobre acoso laboral está diseñada para regular los actos negativos y hostiles propios de las relaciones laborales, excluyendo de ellas a los contratistas; sin embargo, se sostiene que si el contrato de prestación de servicios está suplantando una relación de tipo laboral, en el entendido que se esté vulnerando el principio de primacía de la realidad sobre las formas, le será aplicable la ley de acoso a este tipo de trabajadores (Congreso de la República, 2006). El acoso laboral se presenta como maltrato, que implica todos los actos de violencia física,



psicológica, moral o sexual; persecución, que comprende conductas de arbitrariedad que busquen la renuncia del trabajador, como el trabajo excesivo, la descalificación injustificada, desmotivación y el abuso del *ius variandi*; discriminación, caracterizada por todo trato diferenciado por razón de sexo, orientación sexual, religión, edad, preferencia política, estrato o condición social entre otros; entorpecimiento, como el obstáculo a la realización de las labores, hacerlas más gravosas y por el ocultamiento de información; inequidad, como la asignación de funciones o labores a menosprecio del trabajador, subvaloración a sus capacidades, experiencia y condiciones; y la desprotección, como aquello que pone en riesgo la integridad y seguridad de las personas en el ámbito laboral (Congreso de la República, 2006).

Como consecuencia de los bienes jurídicos que protege la ley en pro de los trabajadores, el empleador debe poner en marcha en los reglamentos internos de trabajo, instrumentos de prevención internos, confidenciales y con carácter conciliatorio, para superar todas las situaciones constitutivas de acoso laboral. De igual forma es necesario que, dentro de las empresas, se creen los comités de convivencia laboral, con la participación de representantes de los empleadores y trabajadores, como órgano receptor de las quejas o inquietudes que se susciten, dotando a estos órganos bipartitos de suficientes facultades para mediar la fase de conflicto y lograr acuerdos entre víctima y victimario que corrijan de forma real los vejámenes que los afectan. Desde su nacimiento, la ley fue investida con tres medidas o funciones principales: la preventiva, la correctiva y la sancionatoria. Por otro lado, la ley estableció los elementos del acoso laboral, que se pueden obtener de un análisis realizado a la definición que la ley hace del acoso laboral. Para efectos de 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 y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010, 2006)



A partir de la misma se pueden establecer tres elementos esenciales de las conductas constitutivas de acoso laboral y ellos son:

- Desde el punto de vista de la persistencia y la demostrabilidad de la conducta ejercida,
- desde el punto de vista de los sujetos, que pueden clasificarse en sujeto pasivo y sujeto activo de las conductas constitutivas de acoso laboral y,
- la intencionalidad de la conducta desplegada.

De igual modo, en el contexto de la aludida ley, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las modalidades de maltrato , persecución , discriminación , entorpecimiento , inequidad y desprotección laborales, así como también se establecen bienes jurídicos protegidos, los cuales se ven trasgredidos ante la posible consumación de las conductas constitutivas de acoso laboral, los principales derechos afectados son la dignidad humana, el trabajo en condiciones dignas y justas, la intimidad y la honra . Los bienes jurídicos protegidos por la Constitución y la ley no son más que derechos adquiridos y adheridos a la persona en Colombia (Ley 1010, 2006).

Al respecto de las conductas, el Artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 instituyó un listado de conductas constitutivas de acoso laboral, cuya ocurrencia pública y repetida deberán acreditarse ante la autoridad competente que, a prevención, conozca de la queja formulada por la víctima, a partir de la lectura de la norma anteriormente citada; cabría ahondar acerca del carácter taxativo del listado de conductas constitutivas de acoso laboral, que la disposición en comento estatuye. Para tales efectos, se hace necesario analizar el concepto del principio de taxatividad de la ley frente a lo establecido por el Artículo 7 de la Ley 1010 de 2006. Se tiene, entonces, que el principio de taxatividad es entendido “como todo enunciado de proposiciones o supuestos de hecho con sentido limitativo, es decir, que circunscribe una norma o un caso a ciertas circunstancias específicas” (Garrone, 1993, pág. 23). Partiendo de este supuesto, y aplicándolo a la norma, podría inferirse que el Art. 7 de la Ley 1010 de 2006 debería interpretarse de manera restrictiva o taxativa, ello en razón a lo manifestado por la ley a través

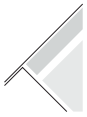


de la expresión “cualquiera de las siguientes conductas”, usada en la redacción del primer inciso de dicho artículo, pues tal manifestación de la ley querría indicar que se reduce o restringe el alcance del texto normativo y por tanto el listado de conductas constitutivas de acoso laboral deberían interpretarse estrictamente, es decir, sin admitirse inclusión de más casos o conductas que los allí relacionados.

Sin embargo, llama la atención lo preceptuado en el inciso segundo del mismo artículo, en cuanto a que este establece “que en los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas la ocurrencia del acoso laboral descrito en el Art. 2” (Ley 1010, 2006), teniendo en cuenta esas consideraciones que la misma ley consagra, se desvirtúa entonces el planteamiento anterior acerca del carácter taxativo del Art. 7 de la ley de acoso laboral, y ello hace admisible la posibilidad de interpretar dicha norma de manera extensiva, lo que implica que el alcance de esa disposición tenga una mayor amplitud en relación con las palabras usadas por el legislador, así, se puede sostener en tal caso que el listado de las conductas constitutivas de acoso laboral fijado por la Ley 1010 de 2006 es de carácter meramente enunciativo y, por lo tanto, puede ampliarse la nómina de conductas allí incluidas. Cabe mencionar, de igual manera, que la ley que nos ocupa, en su artículo octavo, trae consigo las conductas que no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades.

En el 2006, el acoso laboral en Colombia se previene y sanciona a través del conjunto normativo de la Ley 1010, si se ejecutan las siguientes acciones:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; [...] (Ley 1010, 2006).



De esta forma se exponen 14 comportamientos constitutivos de la conducta acoso laboral, donde entran también los malos comentarios y las diversas humillaciones que se hacen en presencia del grupo de trabajo, las amenazas injustas de despido sin justa causa, falsos calificativos negativos acerca de su rendimiento en presencia de otros trabajadores, las bromas de mal gusto sobre el aspecto y apariencia físicos del trabajador, alusiones a la vida íntima de la persona en forma pública y sin respeto de su privacidad, imposición de más carga laboral de la que realmente corresponde y la extensión del horario de trabajo de forma desproporcionada y mal intencionada, entre otras actuaciones. Este fenómeno de hostigamiento denominado acoso laboral cuenta con sanciones administrativas en el sector público, pues, según la Ley 1010 de 2006, Artículo 10, numeral 1: “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 [...]” (Procuraduría General de la Nación, 2002). Es decir, reciben el tratamiento sancionatorio de falta gravísima, la cual está estipulada en el Artículo 48, numeral 1 del Código Único Disciplinario vigente –Ley 734 de 2002–.

Ante los altos índices de hostigamiento laboral en el sector público, ya referenciados en un inicio, y frente a la razón de ser del derecho disciplinario, esbozada en las líneas iniciales de este escrito, y con la expedición de la Ley 1010 de 2006 se pretende prevenir y mitigar las conductas constitutivas de acoso laboral toda vez que este es un acto de violencia que nace del conflicto entre trabajadores dentro de su contexto de trabajo cuando hay ausencia de valores y principios éticos, por lo que el servidor público que se convierta en sujeto activo de esta conducta será titular de una falta disciplinaria gravísima (García Abuabara, Moreno Pérez, Fragozo Daza, & Murillo Restrepo, 2014, p. 41). En síntesis, de acuerdo con Barón Duque, Blanco Barea, & Mundate Juaca, (2003), en el caso del acoso laboral (*mobbing*), fenómeno que, desde la década del 90, se estudia en el contexto internacional con gran énfasis, nos encontramos ante situaciones laborales que se caracterizan por los



elevados costos humanos, económicos y sociales, y cuyos indicadores más relevantes se pueden concretar en los siguientes aspectos:

- a) Pérdida de potencial profesional para las organizaciones.
- b) Daño difícil de reparar en el estado de salud de la víctima.
- c) Deterioro de sus relaciones personales y familiares.
- d) Costo significativo de asistencia sanitaria y de pensiones asociadas.

Sin embargo, a pesar de esta abrumadora evidencia, al relacionar las empresas con el terrorismo, como lo hace Iñiguez de Onzoño (2005), se habla de que este “amenaza indiscriminadamente a todas las personas de bien y atenta contra la democracia y las instituciones en las que se fundamenta” (p. 18). En Colombia se le considera al acoso laboral el “crimen perfecto”, ya que no deja huella debido a que no se encuentra contemplado directamente en la legislación, poco se conoce acerca de él y la víctima frecuentemente se culpa por la actitud del victimario, siendo un fenómeno que apenas causa escozor en lo que parece “una práctica cada vez más frecuente entre jefes y empleados” (Giraldo, 2005, p. 10). Con todo, cuando se mira el fenómeno del acoso laboral (*mobbing*), podríamos decir que “nos estamos volviendo enemigos de nosotros mismos” (Giraldo, 2005), pues la organización laboral, además de determinar en gran medida nuestros comportamientos (Mayntz, 1997) no cumple con el papel de acompañar y promover el propio desarrollo, y sí es, más bien, un reflejo que replica y mantiene la dinámica social.

Casos de acoso laboral en tribunales y sedes administrativas del Ministerio del Trabajo en Colombia

Se realizará un análisis conceptual de los casos de acoso laboral presentados conforme al trámite establecido para el proceso especial de acoso laboral ante los jueces laborales del circuito en la ciudad de Montería, así como también en otras ciudades de Colombia, don-



de se obtuvieron sentencias dictadas en procesos de acoso laboral. El análisis se basará en el estudio de nueve casos de acoso laboral, dentro de los cuales encontramos sentencias de juzgados laborales del circuito, Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia, y trámites por el Ministerio del Trabajo en su oficina regional del trabajo dirección territorial Córdoba:

Sentencia del 14 de abril de 2016 proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga

El señor Pedro Manrique radicó petición sancionatoria de acoso laboral contra el señor Isnardo Guarín Gómez, en su condición de presidente y copropietario de la empresa Espumas de Santander S.A.S., y esta última, representada legalmente por Mario Humberto Galvis Ramírez, en donde pretendía que se declarase que el primero de los denunciados es autor de varias conductas constitutivas de acoso laboral, en las modalidades de maltrato, persecución, discriminación y desprotección laboral; y que el segundo de ellos es copartícipe del actuar de su subalterno. Y como consecuencia de ello, se impusiera el tratamiento sancionatorio previsto y se le reconociera la indemnización por despido sin justa causa.

Antecedentes

- El señor Pedro Manrique ha sido víctima en reiteradas ocasiones de agresiones, también de 10 años atrás, consistentes en citaciones a descargos, entrega de memorandos e intimidaciones escritas, además de amenazas de despido por parte de Isnardo Gómez Guarín, en su condición presidente de la empresa.
- Que han existido comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

Problema jurídico

¿Es procedente efectuar las declaraciones pretendidas por el actor en el cuerpo de la demanda, de acuerdo con los lineamientos sustanciales y procesales que enmarcan el tema de acoso laboral?



Fallo

- Absolver a Isnardo Guarín Gómez y a Espumas de Santander S.A.S., de todos los cargos endilgados en la demanda de acoso laboral iniciada por Pedro Manrique.
- Sancionar al denunciante, Pedro Manrique, con multa de dos (2) salarios mínimos legales vigentes, con destino al Consejo Superior de la Judicatura, por carecer su queja de sustento fáctico y razonable (Sentencia de primera instancia 14 de abril, 2014). El juez insistió en que el acto constitutivo de acoso laboral alegado debe ser demostrable y ello implica que sobre el demandante recae la carga de la prueba que le permita acreditar los supuestos de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Así pues, dentro del acervo probatorio se tiene que el demandante adosó una serie de pruebas documentales que dan cuenta de citaciones a diligencias de descargo, citaciones ante inspector de policía de Bucaramanga, memorandos, así como también copia de la solicitud elevada por el demandante ante el Ministerio del Trabajo, a fin de que se iniciara investigación por acoso laboral contra el demandado. Al respecto de las conductas invocadas por el demandante, el despacho no encontró probada ninguna. Lo único que se logró validar en dicha causa fue la existencia de la relación laboral entre las partes.

Sentencia 23 de enero de 2015, Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bucaramanga

Cinthia Milena Tatis Hernández radicó petición sancionatoria de acoso laboral en contra de Marlon Farick Rincón Aljuri, en su condición de secretario general de la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. –ESSA–, en donde pretende que se declare que el funcionario es autor de sendas conductas constitutivas de acoso laboral, en las modalidades de maltrato, persecución, discriminación, inequidad laboral.



Hechos

- Desde el 2012 hasta febrero de 2014, Tatis Hernández ha sido víctima de reiterados tratos despectivos y afrentas de tipo sexual, que se reflejaban en insinuaciones, comentarios, manoseo, exhibición de videos pornográficos y el órgano genital por parte de su jefe inmediato, Marlon Farick Rincón Aljuri.

Problema jurídico

Determinar si el demandado, Marlon Farick Rincón, incurrió en la conducta constitutiva de acoso laboral en su condición de superior jerárquico en contra de la señora Cinthia Tatis.

Fallo

Absolver a Marlon Farick Rincón Aljuri, de todos los cargos endilgados en la demanda de acoso laboral incoada por Cinthia Milena Tatis Hernández. Pese a las conductas alegadas por la víctima no basta con solo alegarlas sino probarlas, y esta no las probó; es por esto se absuelve al señor Marlon Farick Rincón Aljuri de todos los cargos.

Proceso de acoso laboral, radicado 23-0001-31-05-005-2016-00232 del Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Montería

El señor Joel Zapa Martínez formuló queja contra los señores Mario Alfonso Pastrana y Mario Alberto Causíl Mórelo en calidad de jefes inmediatos, y contra la compañía Frigorífico del Sinú S.A., como empresa empleadora, con la finalidad de que se declarase la práctica de acoso laboral en la modalidad de persecución.

Hechos

- Al demandante se le había otorgado permiso de manera verbal para estudiar, pero desde el día 6 de abril de 2016 el coordinador de área



le informó que la empresa no podría seguir dándole permiso en razón a que por una baja en la producción solo quedaría un grupo de trabajo en un solo horario.

- Que el día 22 de abril de 2016, el coordinador de área le manifestó que debía decidir si elegía trabajar o estudiar, ante la presión optó por renunciar al cargo que desempeñaba.

Problema jurídico

¿Es dable declarar que los demandados como representantes del empleador FRIGORÍFICO DEL SINÚ S.A. incurrieron en actos de acoso laboral en la persona del demandante?

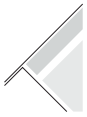
Fallo

- Primera instancia: declarar infundada la queja de acoso laboral promovida y, como consecuencia de ello, absolver a los accionados como representantes del empleador Frigorífico del Sinú S.A. de todos y cada uno de los reclamos contenidos en la demanda.

La existencia del acoso laboral en la modalidad de persecución laboral aducido por el actor fue estudiada dentro del proceso conforme a los lineamientos establecidos para ello, así pues, el despacho de origen –y del mismo modo los jueces de segunda instancia– no encontraron probadas ninguna de las conductas constitutivas de acoso laboral enlistadas en la mencionada ley, como tampoco caso alguno de los no enumerados.

Sentencia de tutela N. °882 de 2006, proferida por la honorable Corte Constitucional colombiana

El presente caso es una revisión de la sentencia de tutela mediante la cual fueron amparados los derechos fundamentales al trabajo en condiciones justas y dignas, al igual que a aquel a la salud en conexión con el derecho a la vida de la señora Ana María Amézquita, como trabajadora de la Superintendencia de Notariado y Registro.



Hechos

- La señora Amézquita fue citada a declarar en el proceso disciplinario que se adelantaba contra el abogado Omar Van Leeden Salcedo, quien es esposo de la registradora de instrumentos públicos, jefe directa de la accionante, quien le pidió que en su declaración manifestara ciertas cosas a fin de que el resultado del proceso fuera favorable para su esposo, a lo que la accionante no accedió.
- Por este motivo, su superior inició “una serie de actos y acciones de contenido discriminatorio, peyorativo y de ultraje tanto físico como verbal; al punto de que se vio en la necesidad de recurrir ante la Defensoría del Pueblo.

Problema jurídico

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.

Fallo

- Primera instancia: tutelar los derechos al trabajo en condiciones dignas y justas, y a la salud en conexidad con la vida de la señora Ana María Amézquita Barrios.
- Segunda instancia: revocar parcialmente el fallo proferido por el Juzgado 7.º Civil del Circuito.

Dentro de dicha causa se decretaron una serie de pruebas documentales que fueron aportadas por la accionante, pero, pese a ello, la sala de revisión de la Corte Constitucional ordenó revocar la sentencia en razón a que a la demandante se le diagnosticó una enfermedad profesional (estrés laboral), es decir, la sala encuentra que se está ante un hecho superado. En mérito de lo anteriormente expuesto, la sala no concedió el amparo solicitado y, por ende, no logró demostrarse el acaecimiento de conductas constitutivas de acoso alegadas por la accionante.



Sentencia de tutela N.º 0317 de 2014, proferida por la honorable Corte Constitucional colombiana

Acción de tutela instaurada por la ciudadana María Evalina Iságama Chicamá, en contra de la ESE Hospital San Bartolomé del Municipio de Murindó-Antioquia. (Sentencia T-0317, 2014).

Hechos

- La señora Iságama indica que a mediados del 2012 fue acosada laboralmente por el gerente de la entidad en donde prestaba sus servicios, al punto de que le fue solicitada, en forma expresa, su renuncia.
- Asevera que el día 31 de mayo de 2013 le fue notificada la Resolución N.º 0080, mediante en la cual su nombramiento fue declarado insubsistente.
- Afirma que, en virtud de la condición de indefensión que le produjo el despido, ella y su núcleo familiar se han visto afectados de manera considerable.

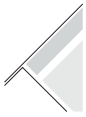
Problema jurídico

¿Se ven vulnerados los derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo y al mínimo vital de la actora por medio de la declaración de insubsistencia del cargo que venía ocupando y que no tuvo como fundamento una causa o hecho en concreto? ¿Se constituye este acontecimiento en acoso laboral?

Fallo

- Primera instancia: denegar el amparo a los derechos fundamentales invocados por la accionante
- Segunda instancia: conceder, en forma transitoria, el amparo de los derechos fundamentales solicitado, mientras la litis se define ante el juez natural. (Sentencia T-0317, 2014).

Dentro de la presente causa judicial, la accionante estimó ser víctima de acoso laboral en la modalidad de persecución. En efecto, con base en



un estudio realizado, la corte estimó necesario concluir que en dicho acto administrativo se expresaron únicamente fundamentos de carácter general e impersonal, por lo tanto, se logró demostrar que, ante la no motivación de los actos administrativos bajo postulados de circunstancias objetivas, dicho acto administrativo se encontraba revestido de total subjetividad y arbitrariedad que constituyen, sin duda, la ocurrencia de acoso laboral de la manera alegada por la parte accionada.

Sentencia N.º SL6436-2015, expedida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Hechos

- Que, desde el 17 de marzo de 2004, comenzó el señor César Augusto Rondón Murillo a ser víctima de persecución laboral.
- Que el gerente general de la demandada asociación de usuarios del distrito de adecuación de tierras de los ríos Coello y cucuana “usu-coello” le comunicó que la empresa había tomado la decisión de dar por terminado de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo y, luego, se le informó la revocatoria del anterior escrito.

Problema jurídico

Determinar la existencia de acoso laboral en la modalidad de persecución ejercida contra César Augusto Rondón Murillo.

Fallo

- Primera instancia: declarar la existencia del contrato entre partes y negar las demás pretensiones de la demanda.
- Segunda instancia: confirmar la sentencia de primer grado.
- Sede de casación: no casar la sentencia proferida.

Se tiene que, dentro del proceso referido, la parte demandante adujo ser sujeto pasivo de acoso laboral en la modalidad de persecución laboral, toda vez que, en repetidas ocasiones, sufrió de manera reiterada y arbitraria la presión ejercida por parte de su jefe directo,



a fin de que efectuara la renuncia al cargo que desempeñaba. En el proceso de la referencia los jueces que tuvieron conocimiento de causa valoraron las pruebas de manera razonada, apoyándose en las reglas de la sana crítica y, en tal medida, no se encontró probada la modalidad de persecución laboral.

Sentencia T - 048 de 2013 proferida por la Corte Constitucional colombiana

Antecedentes

- El señor Darío Rafael Antequera interpuso acción de tutela en contra de la Personería Distrital de Bogotá, al considerar que este órgano vulneró sus derechos fundamentales a la salud y al trabajo en condiciones dignas. Aduce que allí, junto con su compañera sentimental, quien también trabaja para la misma entidad, tuvieron un altercado con el personero.
- Por el motivo anteriormente expuesto, este comenzó una persecución y acoso de tipo laboral en su contra, lo cual trajo como consecuencia varios traslados de su puesto de trabajo, pues en sus 22 años de servicio a la entidad jamás había ocurrido tal cosa.
- El demandante señala que el traslado de sitio afectó sus condiciones de salud.

Problema jurídico

¿Los actos de traslado a que ha sido sometido el accionante constituyen actos de acoso laboral?

Primera instancia

En fallo proferido el 1 de julio de 2012, el Juez 59 Penal Municipal con Función de Control de Garantías decidió tutelar los derechos fundamentales a la salud, a la vida digna y al trabajo del accionante. El despacho consideró que la facultad que otorga el *ius variandi* al empleador de trasladar a sus empleados no tiene carácter absoluto, puesto que existen límites constitucionales que exigen que el trabajo se desarrolle



en condiciones dignas y justas. Por este motivo, el juez encontró que la orden impartida por la Personería de Bogotá al señor Darío Rafael Antequera era arbitraria.

Impugnación

La Personería de Bogotá impugnó la anterior decisión por considerar que no existe evidencia alguna de acoso laboral.

Considera que el fallo de tutela de primera instancia avala los actos de desobediencia de servidores públicos que se niegan a cumplir una orden de traslado.

Segunda instancia

En sentencia del 16 de agosto de 2012, el juez decidió confirmar la decisión adoptada en primera instancia. Sin embargo, la Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional considero que la tutela interpuesta por la parte afectada, es decir, por el señor Darío Rafael Antequera,

no carece de motivación, teniendo en cuenta que se adoptó por necesidades del servicio; (ii) no fue adoptada en forma intempestiva, puesto que previamente se había realizado una reunión con el personero distrital de Bogotá en donde se indagó acerca de las funciones que cumplía el accionante en la personería delegada para la defensa de los derechos humanos; y (iii) no afecta en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del actor o de su núcleo familiar, puesto que la reubicación tuvo lugar dentro del perímetro urbano de la ciudad de Bogotá. (Corte Constitucional Colombiana, 2013). Revocando así la decisión de primera y segunda instancia.

Ministerio del Trabajo. Radicado N.º 11ee2017722300100000556

El Ministerio del Trabajo de Colombia, en su oficina regional, dirección territorial Córdoba, llevó a cabo un trámite sobre asuntos de acoso laboral; por motivos de reserva sumarial se guardará



prudencia y confidencialidad sobre la información manejada en el respectivo trámite. En lo concerniente al proceso iniciado en la oficina del trabajo de Montería, se registra que a esta acudió la querellante actuando en calidad de empleada de un hotel ubicado en esta misma ciudad, donde desempeñaba labores de camarera y oficios varios; siete meses tras su contratación, la empleada empezó a padecer dolores en sus piernas, cintura y vértebras lumbares, y afirma que las molestias comenzaron a presentarse por motivo de la actividad desempeñada en el lugar donde labora; es por esto que la administradora del hotel decidió llevar a la querellante a realizarse un diagnóstico, en el cual el médico sugirió una reasignación de labores, puesto que padecía de una escoliosis; pese a todo lo anteriormente dicho, la administradora del hotel hizo caso omiso a las recomendaciones dadas por el médico y no reubicó a la querellante, y le siguió exigiendo trabajos forzosos, sumándole a esto el acoso de parte de esta para que la querellante renunciare.

Es por ello que se conformó un comité de convivencia laboral con el fin crear unos formatos para armonizar los canales de comunicación entre empleador y los trabajadores, y donde se solucionaron los temas de salud de la querellante; este trámite conciliatorio evitó la iniciación de un proceso de acoso laboral ante instancias judiciales. Luego de analizada la conducta de acoso que se presentó, es importante resaltar y reiterar que no se inició un proceso ante los entes judiciales, en la medida en que se concilió.

Sentencia T - 462 de 2015 proferida por la Corte Constitucional colombiana

El señor Darwin Ayrton Moreno Hurtado, actuando a través de su apoderado judicial, presentó acción de tutela contra la Embajada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte ante la República de Colombia, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, al debido proceso, a la dignidad humana, a la honra, al libre desarrollo de la personalidad, a la igualdad de personas afrodescendientes y a la libertad de culto y de conciencia. Esto, al alegar que fue



despedido sin justa causa por motivos de raza y culto, tras lo cual solicitó el reintegro al cargo que venía desempeñando.

Antecedentes

- El 6 de marzo de 2014, el señor Darwin Ayrton Moreno Hurtado presentó acción de tutela contra la Embajada del Reino Unido ante Colombia, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, al debido proceso, a la dignidad humana, al libre desarrollo de la personalidad y a la libertad de culto y de conciencia.
- Sus compañeros de trabajo calificaban sus creencias como brujería, lo que lo hizo sentir excluido.
- En mayo del 2012 se inició un proceso de acoso laboral y recibió una amonestación escrita por “trastorno de conducta e intimidación” hacia María Elvira Hoyos, compañera de trabajo.
- En diciembre de 2012 se le informó la terminación de su contrato sin justa causa, la embajada señala que dicha decisión no se relaciona con el proceso por acoso en su contra.

Problema jurídico

¿Es aceptable constitucionalmente que un empleador termine unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa en ejercicio del principio de autonomía de la voluntad, aun cuando el motivo del despido esté estrechamente relacionado con la identidad étnica y racial, y con las creencias religiosas del trabajador?

¿Está incurriendo la embajada en acoso laboral al adoptar esta medida?

Primera instancia

El 27 de marzo del 2014 la Sala Jurisdiccional Disciplinaria negó el amparo solicitado, al estimar que la parte demandante no agotó los mecanismos ordinarios y dejó transcurrir más de quince meses entre la ocurrencia del hecho y la presentación de la acción de tutela. Por lo tanto, no se cumplieron los requisitos de subsidiariedad e inmediatez.



Impugnación

El 3 de abril de 2014, el demandante impugnó la sentencia de primera instancia. En este accionar, se indicó que negar la protección solicitada por razones de inmediatez lleva a suponer que los derechos fundamentales prescriben, y al no ser así, no existe un término de caducidad para la presentación de la acción de tutela.

Segunda instancia

El del 30 de abril de 2014, la Sala Jurisdiccional Disciplinaria confirmó la sentencia de primera instancia. Lo anterior, al considerar que la acción de tutela no cumplió con los requisitos de subsidiariedad ni inmediatez. La Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura decidió no profundizar en el anterior problema jurídico y negar el amparo solicitado por el demandante a causa de que dejó transcurrir más de 15 meses entre la ocurrencia del hecho presuntamente lesivo y la presentación de la acción de tutela. Y en segunda instancia, la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura confirmó la sentencia de primera instancia. Sin embargo, la Corte sí ha dado respuesta al interrogante que se formula en el problema jurídico planteado en el caso, dado que ha establecido que, si bien los empleadores tienen la facultad de dar por terminado un contrato de trabajo en virtud del principio de autonomía de la voluntad privada, este principio está limitado por los derechos fundamentales del trabajador, como lo son la garantía constitucional a no ser discriminado, la libertad de opinión, conciencia y culto, la libre asociación sindical, y la estabilidad laboral reforzada. Derechos de cuya violación los cuales se tienen indicios en el presente caso, dado que al demandante se le adelantó un proceso disciplinario en el cual se vio implicado su culto, y en dicho proceso nunca se le dio la oportunidad de conocer y controvertir las quejas en su contra, violándole así el derecho al debido proceso, y dejando en evidencia su posterior despido.



Estudio de casos

Este asunto hace referencia a una funcionaria pública que es retirada del cargo como registradora de instrumentos públicos. No obstante, el Alto Tribunal de Colombia, el Honorable Consejo de Estado, mediante sentencia de noviembre de 2002, dejó sin efectos el acto administrativo de desvinculación y ordenó su reintegro. Desde el mismo momento de reintegro de dicha trabajadora, su jefa inició una persecución laboral y “personal injusta y desequilibrante”, a través de memorandos en los que, además de las funciones propias de su cargo, se le asignaban otras por completo ajenas a la naturaleza del mismo, tales como las de aseo de la oficina y entrega de correspondencia. Así mismo, procedió a reducir a la mínima expresión el grupo de trabajo que colaboraba con la división jurídica, con la subsiguiente restricción de las facultades para la coordinación del personal a su cargo; ordenó el traslado del computador que estaba al servicio de la trabajadora, y ordenó el retiro de los libros de consulta. Además, se observó, en este caso, que a los escritos por ella proyectados, su jefe les hacía tacha y anotaciones marginales vituperantes en las que se dice: “No hay división jurídica en esta oficina”, “hay que leer bien”. Así, de manera verbal, les dice a sus compañeros de trabajo, al referirse a la víctima, que la jurídica no sabe de registro, “que ella está loca”, comentarios que los mismos usuarios del servicio de registro han transmitido a sus clientes.

Otra muestra del maltrato laboral sufrido consistió en que la trabajadora objeto de acoso nunca era convocada a las reuniones de índole laboral. La situación fue tal, que perturbó la salud mental de la peticionaria, según consta en la historia clínica, donde fue remitida para valoración conjunta, para remisión con Administradora de Riesgos Laborales, por presentar estrés laboral. En el diagnóstico sobre la salud de la accionante se determinó que, físicamente, la examinada se encontraba sana, pero presentaba un cuadro severo de estrés laboral con impacto en su autoestima en forma importante y en su imagen profesional, para lo cual requirió que se le brindara atención y soporte psiquiátricos en forma estable y permanente. El resultado del diagnóstico en este caso se expresa de la siguiente manera:

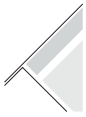


- Estrés laboral
- Problemas relacionados con desavenencias con el jefe y los compañeros de trabajo
- Otros problemas de atención física o mental relacionados con el trabajo.

Se requirió que esta paciente (víctima) recibiera atención especializada por parte del equipo interdisciplinario de psiquiatría y psicología, y se sugirió la búsqueda de reubicación laboral por fuera de la sede de trabajo, gestión que debe hacerse con la intervención de la Administradora de Riesgos Laborales. El origen de la patología psiquiátrica está estrechamente relacionado con el trabajo, y por ello tiene un origen ocupacional, responsabilidad de la ARL a la que se encontraba afiliada.

Con base en los anteriores hechos, la accionante solicitó que se le amparen sus derechos a la salud, al trabajo digno, al libre desarrollo de la personalidad y la seguridad social, vulnerados por las conductas negligentes de la Superintendencia de Notariado y Registro y la ARL. En tal sentido, pide que se le ordene a su empleador su reubicación en otro cargo similar, y, a la ARL, la realización de una valoración médica. Se dieron como probados los supuestos para configurarse el acoso laboral y como resultado se ordenó el examen médico sobre origen de enfermedad a la ARL y la reubicación en condiciones laborales iguales y de salario. La acción constitucional de tutela procedió en este asunto solo por considerar que en el trámite disciplinario administrativo que prevé la Ley 1010 de 2006, por tratarse de una entidad pública, no era expedito ni se convertía en garantía de la trabajadora, ya que en él no podía ordenar la reubicación o traslado a otro puesto de trabajo. Se observa que el mecanismo propio es el judicial, a través de un proceso ordinario de competencia de los jueces laborales previsto en la ley de acoso laboral, pero que este, a pesar de ser expedito e idóneo, está previsto solo para trabajadores y empleadores particulares y no públicos.

El segundo caso analizado corresponde a un decano y docente de la Fundación Universitaria Autónoma de Colombia, que presentó demanda en acción especial de acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006, donde afirma haber sido víctima, por parte de los



denunciados, en su calidad de miembros de los consejos directivo y académico de la citada casa de estudios. Se adelantó el proceso y las diligencias judiciales derivadas de la aplicación de los artículos 12 y 13 de la Ley 1010 de 2006, con el fin de descifrar si procedían las sanciones reclamadas por el demandante en su escrito, de acuerdo con los lineamientos sustanciales y procesales que marcan el tema del llamado acoso laboral, esto es, evitar que en la actividad desarrollada en el lugar de trabajo se produzcan situaciones que atenten contra el bienestar individual y el nivel de vida de los comprometidos en esas funciones, sancionándose a quienes incurran en alguna forma de violencia laboral determinada en la ley en comento (artículos 2, 7 y 8). La decisión de primera instancia se pronunció en el sentido de negar las pretensiones del accionante, quien interpuso el recurso de alzada. Se debe aclarar que el denunciante tiene una doble vinculación de tipo laboral con la Fundación Universitaria Autónoma de Colombia; una primera a término indefinido, como docente, y la segunda, en la modalidad de contrato a término fijo como decano de la Facultad de Derecho.

El día 2 de diciembre de 2008, en sesión del consejo directivo de la universidad, de la cual hicieron parte los denunciados, se tomó la determinación de desvincular al actor de su cargo de decano. Así lo expresa el propio actor, hecho que fue aceptado por el empleador. La demanda de acoso laboral impetrada se hace con posterioridad a dicho despido, el cual dio lugar al reconocimiento de la indemnización por despido sin causa, hecho que permite, en principio, descartar en el acontecer así descrito que no sea un acto o conducta de talante suficiente para enarbolarse como acoso laboral, pues a voces del literal “f” del Artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, no constituyen acoso laboral “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...”, sin que sea necesario, en este caso, ahondar en la definición acerca de si el finiquito laboral se produjo o no por una justa causa, o una causa contemplada en la ley, pues en verdad ese no es el objeto de la acción especial por acoso laboral.

De acuerdo con las pruebas documentales aportadas al expediente, se evidenció la existencia, para la época investigada, de una mar-



cada controversia en cuanto a la gestión que, como cabeza de la Facultad de Derecho de la Fundación Universitaria Autónoma de Colombia, adelantaba el decano de la misma, circunstancia que, en verdad, es consustancial, connatural a ese tipo de encargos, máxime en escenarios de abierta reflexión, como lo es el entorno universitario. Todo tipo de dedicación laboral, especialmente cuando se desempeñan cargos de responsabilidad administrativa y toma de decisiones, como en efecto lo es una decanatura, aparece resistencia o simpatía dependiendo de los sectores eventualmente perjudicados o favorecidos con ellas, pudiéndose presentar, como se percibió, discusiones o inconformidades que por sí solas no pueden considerarse ni de lejos constitutivas de acoso laboral, pues para que ello acontezca se requiere indefectiblemente un impacto directo a la dignidad humana del supuesto acosado, al tiempo de que la persistencia o reiteración de las conductas a las cuales se les imputa la configuración de las aficciones de que da cuenta el Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, valga recordarlas, “miedo, intimidación, terror y angustia”, y que las mismas tienen como propósito directo “causar el perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia” del afectado.

Si bien al plenario se allegó un cartel con apreciaciones en contra del denunciante, del cual suficientemente establecido quedó, que fue fijado en las instalaciones de la universidad, este solo hecho no logra determinar con grado de certeza cuál fue la persona que lo mandó a elaborar y menos aún quién cumplió la nada loable misión de estamparlos en los muros del ente universitario o quién dirigió intelectualmente tal encargo, y, en todo caso, tal hecho resulta aislado e insuficiente para que pueda erigirse como verdadero acoso laboral, por cuanto la norma exige la persistencia o duración en el tiempo, y dicho sea de paso, tampoco puede considerarse tal hecho configurativo de la circunstancia excepcional de que trata el penúltimo inciso del Artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, pues por sí solo no puede considerarse con talante suficiente para ofender la dignidad humana del denunciante, mucho menos su vida e integridad física o con capacidad para afrentar de manera grave otro de sus derechos de rango fundamental.



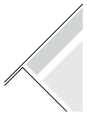
Se trató de un proceso especial por acoso laboral de conformidad con la ley y de competencia de jueces laborales, por tratarse de una relación laboral de naturaleza privada y pese a alegar hechos aparentemente constitutivos de acoso, se determinó que fueron producto de las actividades relacionadas con el cargo de decano del denunciante y que no alcanzaron a afectar su dignidad ni fueron constantes. No se demostró que provinieran de personas que hicieran parte de la universidad en calidad de trabajadores o jefes, por cuanto pudieron generarse de estudiantes, como es propio en estos casos, y no se ajustaría a lo que la ley de acoso laboral establece como sujetos activos de la conducta de acoso. Las conductas constitutivas de esta práctica, entendidas como aquellos hostigamientos o comportamientos de persecución, molestia o asedio, ejercidos sobre una persona con el fin de atentar contra la dignidad e integridad personal de la misma, se convirtieron en el foco central del presente artículo investigativo; a lo largo de la investigación se logró exponer cómo se empezó a gestar el acoso laboral y cómo se esboza la protección de los derechos del trabajador en diferentes países del mundo, en especial, en la legislación colombiana, con la promulgación de la Ley 1010 de 2006 o ley de acoso laboral, la cual surgió con la finalidad de prevenir y sancionar las conductas hostiles que pudieran presentarse alrededor de las relaciones laborales en el sector privado de la economía, así como en el sector público en Colombia.

Como resultado de la investigación jurídica adelantada, concerniente al análisis legal y jurisprudencial de las conductas constitutivas de acoso laboral en Colombia, y dando respuesta a la formulación del problema planteado, encaminado a identificar si las conductas constitutivas de acoso laboral estudiadas en los casos referenciados en el segundo capítulo del presente trabajo corresponden o no a las establecidas en el Art. 7 de la Ley 1010 de 2006, es posible plantear algunas conclusiones al respecto. Se tiene, entonces, que, una vez terminado el estudio de casos de acoso laboral contenidos en las sentencias de tutela proferidas por la Honorable Corte Constitucional colombiana, los fallos de la sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, las quejas administrativas adelantadas ante el Ministerio del Trabajo de la dirección de Córdoba y las sentencias dictadas en los procesos especiales de acoso



laboral adelantados ante los juzgados laborales del circuito, se logró evidenciar que, en la mayoría de los casos, las conductas alegadas como constitutivas de acoso son aquellas que constituyen actos de agresión física sobre la persona, el uso de expresiones degradantes u ofensivas por razones de sexo, raza e ideología política y religiosa, comentarios de descalificación profesional que se hagan de forma denigrante en presencia de compañeros de trabajo, reiteradas denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos de acoso laboral, descrédito en relación con las propuestas u opiniones referentes al trabajo o labor desempeñados, exigencias notoriamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de las responsabilidades encomendadas, trato discriminatorio respecto de los demás empleados en cuanto al otorgamiento de beneficios o privilegios laborales, el no suministro de información necesaria para el cumplimiento efectivo de las labores, y la negativa a conceder permisos encauzados en la realización de estudios universitarios, las cuales se encuentran en total concordancia con las conductas constitutivas de acoso laboral enlistadas en los literales del Artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.

Lo anterior podría llevar a pensar que dicho listado de conductas constitutivas de acoso es particularmente de carácter taxativo, es decir, que la ley limita, restringe o circunscribe el acaecimiento del acoso laboral únicamente a la ocurrencia de las conductas que se establecen de manera concreta en el Artículo 7 de la ley de acoso laboral. Sin embargo, del mismo análisis de casos fue posible encontrar la ocurrencia de dos conductas que se refieren a actos de acoso sexual y de insistentes solicitudes de renuncia hacia un trabajador de manera injustificada, que si bien no se encuentran enlistadas de forma evidente, tendrían amparo legal en las modalidades de maltrato y persecución laboral que plantea la ley; siendo susceptibles de ser consideradas como constitutivas de acoso laboral, en razón a que cumplen con los requerimientos de los que habla el Artículo 2 de la enunciada regulación para que una conducta sea entendida como de acoso laboral; por ello, es concluyente que el listado de conductas constitutivas de acoso laboral en Colombia contenido en el Artículo 7 de la ley 1010 de 2006 es de carácter enunciativo, lo cual significa que pueden existir más conductas de las allí enumeradas.



Cabe anotar que el estudio de casos de acoso laboral realizado se limitó solo a algunos procesos, específicamente a nueve procesos, y esto, por la dificultad de obtención de más sentencias y trámites, pues el acoso laboral es una problemática que, tanto en el ámbito privado como en el público, cuenta con un bajo índice de denuncia, las víctimas guardan silencio frente a ello, en razón a que es una cuestión que tiene incidencia en el clima laboral, genera temor en la parte afectada de las represalias que posiblemente puede representar para la víctima el hecho de ser señalado o re victimizarse y, en particular, el impacto económico personal y socio familiar ante la posible pérdida del empleo, eventos que llevan a que las personas en el escenario laboral soporten cargas y riesgos psicosociales, físicos, económicos, laborales, entre otros.

De lo anteriormente planteado se puede constatar que, al no proceder a la denuncia de la conducta constitutiva de acoso laboral por temor, como secuela se derivan consecuencias en el contexto laboral que se pueden traducir en las siguientes: individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil, asociado al sufrimiento y al no rendimiento óptimo, por ejemplo. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de *mobbing* sería el abandono de la organización; sin embargo, en muchos casos este no se produce debido a las limitadas posibilidades de movilidad laboral. (González, 2002, p. 14). Ante tales situaciones se ha convertido en propósito esencial del Estado emprender la lucha constante contra aquellas situaciones hostiles que se viven dentro de las relaciones de trabajo, tales como malos tratos, hostigamiento, abuso de poder, amenazas y, en general, contra todas aquellas conductas constitutivas de acoso laboral, a fin de propender por una cultura del buen ambiente de trabajo, en la medida en que, sin duda, esto genera grandes beneficios que se reflejan en los niveles de productividad, la motivación y satisfacción de los empleados.

En este sentido, el legislador colombiano y la política estatal ante la problemática de violencia (moral y física) a que son sometidos muchos de los trabajadores en la actualidad, han intentado tomar una serie de medidas tendientes a prevenir, corregir, sancionar y,



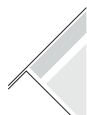
en general, contrarrestar el acoso laboral y otros hostigamientos en las relaciones laborales. Sin embargo, se ha vislumbrado que la sola legislación no basta, en cuanto a que ha sido incumplida de forma irreverente la norma que protege al sujeto que padece de acoso laboral; es por este motivo que el Ministerio de Trabajo entra a regular tales circunstancias, los jueces laborales y, en algunos casos, los altos tribunales o cortes. En lo concerniente a los estudios y análisis realizados a cada uno de los casos de acoso laboral se ha evidenciado que estos órganos mencionados anteriormente han fallado basándose solo en el enfoque legal, es decir, su veredicto consiste en encajar la conducta alegada a la ley, y en caso tal de que no encaje de forma estricta no se estaría en presencia de una conducta de acoso laboral. El error que desmedidamente han encabezado los entes de justicia, ha acarreado una serie de negativas a denuncias por los afectados de las circunstancias de acoso laboral, ya que la respuesta emanada por el juez, por lo general, evidencia que, en muchos de los casos, se incurre en situaciones adversas al acoso laboral; como propuesta de solución, la iniciativa se basa en instar a estos entes promotores de justicia a que conjuguen un análisis exhaustivo de cada caso en particular, en el que se estudie la conducta legal de acoso laboral, las circunstancias psicológicas, las circunstancias de salud, y esto en razón de que muchas enfermedades –como sucede con el estrés laboral–, se desprenden del acoso; la afectación a la personalidad y al desempeño laboral. Cada caso debe estudiarse de forma individual, puesto que el grado de afectación en cada persona es disímil, hay quienes soportan menos que otros; sin embargo, en ambas situaciones se puede estar en presencia de una conducta constitutiva de acoso laboral.

Cabe resaltar que hoy las denuncias son mínimas ante situaciones de acoso laboral, puesto que el afectado no solo teme perder su ingreso, sino que le toca convivir en el mismo escenario laboral con su victimario y, en muchos casos, con empleadores patrocinadores de acoso laboral, mientras el primero adelanta una demanda para perseguir su reparación, hecho que agrava la situación personal de la víctima de acoso. El Gobierno, atendiendo a los derechos de los trabajadores, debe intervenir legalmente dichos episodios, con



el fin de establecer, de forma imperiosa, medidas que les exijan a las empresas prevenir el acoso laboral, más allá de lo previamente definido como comité de convivencia laboral, que ya cuentan con fundamento legal en Colombia, sin mayor trascendencia frente a la prevención real y efectiva, para evitar el ambiente hostil de trabajo, el estrés laboral y el mal desempeño laboral.

Referentes psicológicos asociados al acoso laboral



El acoso laboral es un fenómeno creciente, que se ha venido abriendo paso en las organizaciones. Para De Miguel y Prieto, “Se trata de una figura que está calando en la sociedad de forma lenta, pero firme, convirtiéndose así en un problema que nos afecta gravemente a todos, al mismo tiempo que es un importante y preocupante riesgo psicosocial dentro del ámbito laboral actual” (2016, p. 26).

A continuación, se desglosan algunas definiciones amparadas en preceptos de la psicología, que permitirían entender y comprender la dimensión de esta problemática y cómo afecta definitivamente la salud mental y el bienestar de los trabajadores, principalmente el que es considerado víctima.

Autores como Leymann, consideran el acoso laboral como:

Cualquier manifestación de conducta negativa, ya sea hostil, inhumana, abusiva o cruel, realizada de manera deliberada y continua. Puede ser, en muchos casos, sutil, es decir, que no todas las personas que están alrededor de la víctima son capaces de percibir las agresiones o los maltratos de las que está siendo objeto el empleado, para los efectos de la presente investigación. Es importante resaltar que dichas agresiones pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral” o síndrome de *burnout*, y que, en variadas ocasiones, sus efectos inducen al trabajador a renunciar, a abandonar su puesto de trabajo o, en casos extremos, a intentar contra su integridad (1996, p. 167)



Según García, Moreno, Rivera, Fragozo y Murillo (2014), definir la expresión *acoso laboral* implica enfocarse en la legislación Colombiana (Ley 1016 de 2006), donde se describe como toda conducta persistente y demostrable, que es ejercida sobre un trabajador que por lo general, implica una condición de subordinación, cuyo propósito es “infundir miedo, intimidación, terror y angustia, o causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir su renuncia” (p. 9).

Asimismo, algunos autores hacen su aporte desde la definición de lo que para ellos es acoso laboral; entendiéndose, en términos generales, como el trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito del trabajo y que puede provocar en ellos problemas psicológicos y profesionales que, en muchos casos, además de dañar a la persona, llevan a que abandone su trabajo e incluso, a la muerte. González, Delgado y García (2010), consideran que llegar a un consenso en su definición conlleva, básicamente, a contemplar que el acoso laboral implica, sobre cualquier cosa, “hostigamiento interpersonal que tienen lugar en el ámbito laboral y que pueden ser expresados de forma muy variada a través de distintos tipos de aparentes conflictos” (p. 37). Por su parte, Piñuel (2001, citado por Darino 2015) “plantea que es un comportamiento irracional y reiterado que tiene lugar en el ámbito laboral, afectando la salud física, psicológica y social del trabajador acosado y de su contexto familiar, incluyendo también al hostigador que hace abuso de poder” (p. 7). Hirigoyen (2014, citado por Darino 2015) “agrega una dimensión moral relacionada con este fenómeno, asegurando que las víctimas presentan frente a la agresión una sensación de injusticia” (p. 7).

De igual forma, el concepto *acoso laboral*, también conocido con el nombre de *mobbing*, es descrito por González de Rivera y Rodríguez (2006 citado por Darino, 2015) como el mantenimiento persistente e intencional de pautas de maltrato psicológico, que tienen lugar de manera injusta y desmedida, sin posibilidad de escape ni defensa, favorecidas o permitidas por el entorno en el que ocurren, y cuya finalidad última es eliminar al acosado o destruir su salud y sus capacidades. (p. 8).



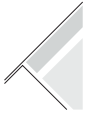
La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2004 calificó el acoso como:

Un comportamiento irracional, repetido, con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, creando un riesgo para la salud y la seguridad. Por "comportamiento irracional" se entiende el comportamiento de una persona razonable, que teniendo en cuenta las circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, debilita o amenaza; "comportamiento" incluye las acciones de un individuo o un grupo. "Riesgo de salud y seguridad" incluyen riesgo para la salud mental o física del trabajador. El acoso suele constituir un mal uso o abuso de autoridad, cuyas víctimas pueden tener dificultades para defenderse. (p. 12)

Diversas definiciones que existen alrededor del tema coinciden en que las conductas, actitudes, gestos y palabras hostiles e intencionales se deben presentar con periodicidad y en un lapso de tiempo mayor a seis meses. A su vez, identifican el fenómeno como resultado de relaciones conflictivas, producto de la irracionalidad y con consecuencias en la salud de la víctima, en la organización y en el entorno social. Así mismo, existen algunos estudiosos del tema, que consideran que el acoso laboral se da por razones de género; Darino (2015) considera que "la mujer se encuentra en una situación de desventaja en relación a los hombres desde el punto de vista de las condiciones de trabajo" (p. 16). Lo que sí es importante resaltar es que los hombres son, en su mayoría, acosados por otros hombres y, en el caso de las mujeres, también son acosadas por otras mujeres (Leymann, 1996a; Hoel y Cooper, 2000).

En contraposición a lo anteriormente expuesto, Pinzón de Bojana y Atencio, (2010), afirma que:

El *mobbing* puede afectar en forma indistinta a cualquier trabajador, sin distinguir el nivel jerárquico, tanto a hombres como a mujeres. Sin embargo, la mujer se encuentra en una situación de desventaja en relación con los hombres desde el punto de vista de las condiciones de trabajo. Las más destacadas son: 1. Diferenciación



jerárquica en función del género (los hombres ocupan con mayor frecuencia puestos directivos). 2. Perfiles ocupacionales: trabajos que requieren vincularse con personas ajenas al lugar de trabajo (pacientes, alumnos, clientes) y se caracterizan por la prestación de cuidados y asistencia. 3. En la mayoría de los casos, expuestas a riesgos psicosociales que referidos (sic) a las formas de organización del trabajo (en tanto los hombres se exponen en mayor medida a los factores de riesgo como ruido o temperatura. 4. Aspectos organizativos, las presiones de tiempo son más elevadas para los hombres, pero tienen posibilidades de planificar su jornada laboral. 5. Disminuida participación y/o escasa intervención en la toma de decisiones. 6. En términos generales, las mujeres desarrollan tareas de mayor tensión con grandes exigencias y limitado control sobre las tareas". (p. 142)

Características y componentes asociados al acoso laboral o *mobbing*

Es importante mencionar los aportes de la doctrina. Para Darino (2015),

no debe confundirse con situaciones asociadas a estrés laboral o conflictos habituales o incidentes puntuales en las relaciones de trabajo, por el contrario, cuando estas conductas hostiles suceden de forma sistemática en un extenso periodo de tiempo se puede convertir en una situación de acoso. (Einarsen y Hauge, 2006, p. 8)

En este orden de ideas, la víctima de acoso laboral “afrenta agresiones que van creciendo en intensidad y frecuencia, por eso, no se trata de un fenómeno estático, sino de un proceso escalar gradual” (Leymann, 1996, p. 172); en consecuencia, el acoso es una forma de violencia, que, a pesar de ser destructiva, puede pasar inadvertida. Por tanto, la gravedad del fenómeno se construye a partir de la acumulación de ataques agresivos constantes y repetidos, que transforman falta de respeto en conductas perversas y promueven un lugar de trabajo desagradable (Olmedo y González, 2006, citado por Darino, 2015. p. 9).



Leymann (1996) identifica 45 conductas que constituyen *mobbing*. Se pueden agrupar en cinco grupos, de acuerdo con las consecuencias que tienen sobre la víctima:

- Comunicación: no se le permite expresarse correctamente, se realizan amenazas verbales.
- Afectación social: lugares de trabajo aislados, los compañeros no hablan con él.
- Desprestigio personal: burlas, ridiculizaciones, rumores.
- Descrédito laboral: no se asignan tareas o estas son innecesarias.
- Afectación de la salud: acoso sexual, trabajo peligroso, agresión física.

Este mismo autor hace mención a la existencia de cuatro etapas en el desarrollo del acoso laboral. La primera fase, denominada “incidente crítico”, es de corta duración y se origina con un conflicto. Estos primeros episodios problemáticos no se consideran *mobbing*. Una segunda etapa de “acoso y estigmatización” se caracteriza por la presencia de las distintas conductas hostigadoras. Estas conductas aisladas no son consideradas como acoso, no obstante, la reiteración y recurrencia logran la estigmatización de la víctima. Identifica una tercera fase que denomina “intervención de las autoridades”, donde los superiores con frecuencia adjudican las opiniones formadas en las fases iniciales. En este estadio, el acoso ya está instalado y adopta carácter oficial. Con frecuencia los compañeros y la jerarquía buscan en las características personales del acosado aquellos aspectos que puedan justificar el problema. Las autoridades no asumen la responsabilidad ni consideran las condiciones ambientales, sino que atribuyen una explicación errónea. Se refiere a este aspecto como “error básico de atribución”. La última fase es la “exclusión”. En esta etapa no se han resuelto aún las condiciones de trabajo que han causado el problema, el acoso sigue instalado y funcionando normalmente; la víctima abandona el lugar de trabajo. Con frecuencia, la ausencia de apoyo en el lugar de trabajo se observa en estas últimas fases, posiblemente los compañeros y autoridades no ofrezcan apoyo a las víctimas.

Leymann (1996) también describe seis escenarios o componentes asociados al acoso laboral. Estos son:



- **Desprestigio laboral:** lo constituyen aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros.
- **Entorpecimiento del proceso:** se refiere a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.
- **Incomunicación o bloqueo de la comunicación:** relacionado con un bloqueo de la comunicación intraorganizacional (dentro de la organización) y extraorganizacional (con el exterior de la organización).
- **Intimidación encubierta:** la constituyen las amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”, sin que se puedan delimitar responsables específicos.
- **Intimidación manifiesta:** en este caso, se refiere a amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada, incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo.
- **Desprestigio personal:** se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida personal y privada (no la laboral), mediante la crítica, burla y denuesto de su forma de ser, vivir y pensar.

Desde otras perspectivas teóricas, existen algunas conductas que pueden constituirse como acoso laboral, sin embargo, se debe partir de que estas sugieren estar basadas en un desequilibrio de poder; una intención de causar miedo o hacer daño; involucrar abuso físico, psicológico o verbal; y no ser provocada por la víctima. Según Padial y De la Iglesia (2002) existen otras acciones que distinguen una conducta de acoso son las siguientes: “intimidar, atemorizar, provocar peleas verbales, engaños, rumores, desgastar a la víctima de forma emocional e intelectual y desacreditar su honestidad, su ética y su profesionalidad” (p. 235)

Desde otro escenario y para concretar, se hace necesario distinguir aquellas conductas que pueden realmente considerarse como acoso en el trabajo. Por tal razón se muestra un listado de esas conductas cons-



titutivas de acoso laboral y las que no se consideran dentro del mismo marco. En cuanto a las conductas asociadas a acoso laboral se destacan:

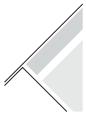
- La desigualdad en cuanto a derechos de los trabajadores
- La intención de dañar
- El carácter deliberado, continuo y sistemático de la agresión
- El entorpecimiento laboral
- La inequidad laboral
- El trabajo en condiciones indignas e injustas. Y en este último hay que señalar algunos aspectos importantes que inciden en esta situación, como lo es la falta de claridad en las funciones que debe desempeñar el trabajador, la ausencia de pago de los salarios o la cancelación tardía de los mismos, los actos de discriminación, las persecuciones laborales, la obligación a un trabajador a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten.

Ahora bien, las conductas no constitutivas de acoso en el trabajo, son los actos destinados a mantener la disciplina. De esta manera se tienen los siguientes:

- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial
- La solicitud de cumplimiento deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios
- Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa
- La exigencia de cumplimiento de las obligaciones o deberes, así como el no incurrir en las prohibiciones
- Las exigencias de acatamiento de las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

Algunas causas de acoso laboral

Es importante resaltar que, para el caso de este evento, no es posible explicar desde un solo factor o dimensión los antecedentes de la problemática, dado que se considera un fenómeno multicausal, en el que intervienen diferentes variables tanto individuales, como orga-



nizaciones; es decir, se debe contemplar la existencia de fenómenos socioculturales, socio laborales, conductas y características propias de las relaciones interpersonales, pero, sobre todo, de las características tanto de la víctima como del victimario (Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante, 2004, p. 632).

Topa, Depolo y Morales (2007) consideran que las variables o dimensiones organizaciones juegan un papel más determinante en ambientes permeados por acoso, principalmente, aquellos que están relacionados con la justicia organizacional; mientras factores asociados a las características y conductas del individuo se compaginan con valores como la autoestima y el neurotismo. Para iluminar lo anteriormente expuesto, se muestran algunos factores organizacionales, asociados a este fenómeno, entendiéndose que existe una tendencia clara, que apunta a encasillar el acoso laboral en fenómenos puramente permitidos por las organizaciones y las variables personales, como reguladoras de la intensidad del problema.

Darino (2015), menciona que el lugar de trabajo “proporciona, implícita o explícitamente, un contexto facilitador para que se produzca el acoso” (p. 11), lo cual se puede agrupar en cuatro categorías, ellas son:

- **Cultura corporativa:** hace referencia al conjunto de creencias, reglas, costumbres, principios u objetivos organizaciones. Es lo que identifica y diferencia a la organización de otras empresas que se dedican quizás a lo mismo. Sin embargo, se considera un escenario propicio para que se presente acoso, si por algún motivo, algún empleado rompe con el cumplimiento de dichas reglas y creencias aceptadas.
- **Organización del trabajo:** se relaciona con la distribución de las funciones y responsabilidades, la sobrecarga laboral, la incapacidad de tomar decisiones y ambientes laborales estresantes, los cuales también son asidero para que se pueden presentar situaciones de acoso laboral.
- **Liderazgo:** cuando aparecen en el entorno laboral estilos de liderazgo autoritarios, que castran la posibilidad de tomar decisiones, plantear nuevas rutas de trabajo, etc. Este es un estilo muy



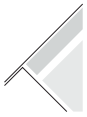
propio de los mandos medios, dado que pueden estar buscando aprobación constante de sus superiores o por la desconfianza hacia sus subordinados.

- Entorno socioeconómico: pueden convertirse en facilitadores de conductas de hostigamiento, dado que las condiciones económicas actuales pueden propiciar entornos laborales competitivos.

En este orden de ideas, Leymann (1996, citado por Darino, 2015) considera “la existencia de dos causantes de acoso laboral. Uno asociado a la incorrecta organización del trabajo, y el otro a la poca o escasa manera de solucionar los conflictos en el trabajo. Este último elemento alude a la falta de intervención de los superiores en la resolución de los problemas y a la mediación de los mismos” (p. 13).

Para Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante (2005), una forma de explicar los factores organizacionales como escenario para el fenómeno, es a partir de la identificación de tres componentes: los necesarios, los motivadores y los persistentes. Lo primero hace hincapié en la necesidad de relaciones de poder o de insatisfacción laboral, que, de alguna forma, contribuya a que ocurra el acoso. Lo segundo está sujeto a elementos como la competitividad interna o a un sistema de recompensas, que pueden llevar al victimario a hostigar a la víctima, considerándolo más bien como una amenaza. Y el último componente, que puede calificarse como el más ajeno a todos, tiene que ver con los cambios o reestructuración organizacional y la reducción del número de empleados, lo que genera un ambiente de inseguridad.

Como se mencionó al inicio de este apartado, se reconoce la existencia de factores individuales que pueden incidir de manera clara y precisa en situaciones de acoso en el trabajo. Para González, (2007), se diferencian dos figuras claras en la presencia de esta problemática; por un lado, aparecen los acosadores, que presentan comportamientos activos, actitudes de hostilidad y dominación; y, por otro lado, las víctimas, caracterizadas por conductas inhibidas y comportamientos de tipo reactivo.



Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante, (2004), sostienen que:

“en relación con la víctima, se observa que, por lo general, hay unos patrones conductuales muy marcados en ellas, tales como baja autoestima, y estas se muestran tímidas ante los demás, hay cierta inseguridad a la hora de hacer su trabajo, y, sin embargo, hoy día cualquiera puede ser una víctima de acoso en el trabajo” (p. 631).

En cuanto al acosador o victimario, algunos de sus comportamientos de agresión se pueden explicar por su personalidad narcisista, consistente en una autoimagen enfermizamente sobrevalorada, que percibe a los demás como fuente de amenaza y, por ende, esto desencadena la violencia. Por lo general, el acosador encubre sus debilidades, para defender su reputación o su posición. Por su parte, Pinzón de Bojana y Atencio (2010) consideran que no hay un perfil diferenciado, ya que “cualquier persona y en cualquier momento puede ser víctima de *mobbing*” (p. 143). Afirmación que no dista de la planteada por Leymann (1996), cuando señala que no se deben buscar las causas de acoso en las características de personalidad de la víctima, dado que estas cambian de acuerdo con la situación en la que se enmarca el acoso.

Consecuencias del acoso laboral

González, Delgado y García (2010) sostienen que el acoso laboral es uno de los más grandes estresores psicosociales asociados al mundo laboral, en donde la persona considerada víctima puede experimentar diferentes sintomatologías, desde reacciones emocionales hasta la posibilidad de desarrollar progresivamente una severa psicopatología. Visto desde esta perspectiva, se debe resaltar que, como agente psicosocial, puede llevar a que el sujeto no despliegue sus actividades diarias como debería ser, por el contrario, su trabajo se vería obstaculizado y entorpecido, demostrando la incapacidad de este para responder adecuadamente con sus responsabilidades. Por tal motivo, el acoso laboral o *mobbing*, se considera, según Gil (2009), “uno de los causantes principales de enfermedades y accidentes laborales” (p. 169).

A continuación, se desglosan algunas consecuencias de esta problemática, no solo desde la perspectiva del deterioro de la salud física



y quizás psicológica de la víctima, sino también desde su entorno social, familiar y laboral. Es importante resaltar que, para Olmedo y González, (2006):

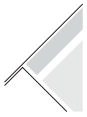
"el impacto de las consecuencias va a depender en gran medida de la duración e intensidad del acoso y la vulnerabilidad o factores intrínsecos de la víctima, lo que podría conllevar a problemas ya existentes o a desencadenar algunas patologías" (p. 33).

Otros autores como Trujillo, Valderrabano y Hernández (2007) coinciden en que las consecuencias del *mobbing* dependerán, además, de la forma como la víctima tiende a reaccionar frente a situaciones conflictivas, encontrándose, de esta forma, que existen trabajadores mucho más sensibles y que reaccionan de manera más dramática a este tipo de situaciones.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (2004, citado por Darino, 2015) afirma:

El *mobbing* puede causar trastornos psicopatológicos, psicosomáticos y comportamentales. Desde el punto de vista psicopatológico, las principales consecuencias son ansiedad, apatía, evitación, dificultades para concentrarse, depresión, temor, hiperreactividad, insomnio, falta de seguridad y confianza. En lo que refiere a los efectos psicosomáticos aparecen ataques de asma, hipertensión arterial, dermatitis, taquicardia, migraña, dolores de cabeza, articulares, musculares y úlceras. También hay cambios comportamentales como trastornos alimenticios, auto y hetero agresividad, aumento de consumo de drogas, cigarro y/o alcohol, disfunción sexual y aislamiento social. (p. 19)

Para González de Rivera y Rodríguez (2006) se deben agrupar los síntomas clínicos de acuerdo con cinco estadios vinculados a las fases del *mobbing*: 1. Autoafirmación: en este escenario es donde se detecta el conflicto, presentándose algunas sintomatologías tales como inquietud, agresividad moderada e insomnio leve; 2. Desconcierto: en esta etapa se evidencia la presencia del acoso hacia la víctima, pero esta intenta



justificarlo y comprenderlo. Se aprecian los siguientes síntomas: dudas, pérdida de confianza en sí mismo y frustración; 3. Depresivo: la persona considerada víctima vive una sensación de impotencia e indefensión, evidenciándose los siguientes síntomas: el cansancio emocional, las conductas evitativas, el aislamiento, la inadecuación y la culpa; 4. Traumático: en esta etapa se alcanzan a evidenciar mayores traumatismos en la ejecución diaria de las tareas por parte de la víctima, lo que empeoraría aún más su situación y conlleva a mayores conflictos, dando paso a pensamientos obsesivos, conflictos varios, sueños ansiógenos, entre otros síntomas; y 5. Estabilización: se concreta la fase de exclusión y se afirman síntomas como la incapacidad laboral, hostilidad y depresión.

Luna sostiene que “en los momentos de acoso laboral pueden detonarse en la víctima incidentes elevados de ansiedad y hasta trastornos de somatización, lo que lleva al sujeto a la ideación suicida, que, en algunos casos, se puede materializar (p. 71). Por esta razón, la diversidad de los síntomas asociados dificulta la clasificación de las consecuencias del acoso laboral en torno a la salud en un único trastorno. En este sentido, la OMS (2004) propone que la depresión, el trastorno de ansiedad generalizada, los trastornos adaptativos y el trastorno por estrés postraumático son los que aparecen con mayor frecuencia (Darino, 2015, p. 20). Entre tanto, Segura, Hernández y Ballesteros (2013), en sus investigaciones, encontraron que, a mayor grado de acoso, mayor es el número e intensidad de síntomas psicopatológicos, lo que induciría a pensar que este problema es más grave de lo que parece y traería consigo más consecuencias en la salud mental de quien la padece. En lo que respecta a las consecuencias en los marcos social y laboral, estas atacan directamente la forma como se establecen las relaciones interpersonales en el contexto laboral, mostrando una incidencia negativa en las formas de establecimiento de vínculos entre los miembros de la organización. Es así como:

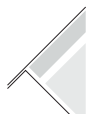
La OMS (2004, citado por Darino, 2015), identifica posibles consecuencias en torno a la familia que dificultan el mantenimiento de vínculos saludables. Se destaca que la víctima pierde interés por compromisos sociales, evita reuniones, muestra desapego



de los vínculos, puede desatender su rol dentro de la dinámica familiar y se muestre intolerante frente a problemas de índole familiar. A su vez, en el plano laboral, puede perder ingresos económicos, así como participación en proyectos y tareas, que repercuten en su salud emocional. (p. 21)

Por su parte, en el ámbito laboral, el trabajador (víctima) no va a ser capaz de asumir adecuadamente sus funciones y responsabilidades, evidenciándose, por supuesto, poco rendimiento y niveles bajos de productividad, lo cual lo expone ante los demás miembros de la organización. De igual forma, se pueden visualizar desmotivación y descontento, asociados, según González (2007), a la situación que padece. Luna (2003) sostiene que una de las causantes en la actitud asumida por el trabajador, y que se ve reflejada en la actitud hacia la tarea, es la deficiente organización del trabajo, tal como se citó en el apartado anterior, lo que deviene en desmotivación, frustración y confusión en la medida que no tiene claro la delimitación de tareas. Otro de los escenarios por tener en cuenta y en los que también se pueden observar algunas consecuencias, es lo relacionado con el núcleo familiar; percibiéndose la incapacidad de comunicar asertivamente a los demás miembros de la familia lo que realmente está sucediendo y la situación que está afrontando.

Por lo general, la víctima tiende a modificar totalmente la forma de comunicación, desatando más bien episodios de irritabilidad y de aislamiento, dado que llega a percibir poca receptividad e incompreensión por parte del núcleo familiar. En esta línea, la OMS (2004, citado por Darino, 2015) identifica posibles consecuencias como problemas de pareja y divorcios, episodios de violencia y empeoramiento del desempeño escolar en los hijos de la persona acosada (p. 23). En lo que respecta al ámbito social del sujeto, también se pueden desatar algunas consecuencias, tales como aislamiento, temor de iniciar nuevos vínculos con otras personas, temor al rechazo, etc., dado que la víctima, tal como lo expresa González, (2007), se siente como una persona “amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psicopatológico, con



o sin adicción a sustancias psicoactivas” (p. 54). Para otros estudiosos del tema tales como Carretero, Gil y Luciano (2011) es de vital importancia el apoyo social hacia el sujeto víctima de acoso, puesto que genera en este un mayor nivel de confianza y mejores estrategias para enfrentar esta problemática.

Resultados de aspectos psicológicos

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento LIPT-60 de Leymann, que obedecen al procesamiento de los datos, teniendo en cuenta los índices de consistencia interna por alfa de Cronbach de cada variable contemplada en la escala. Estos son:

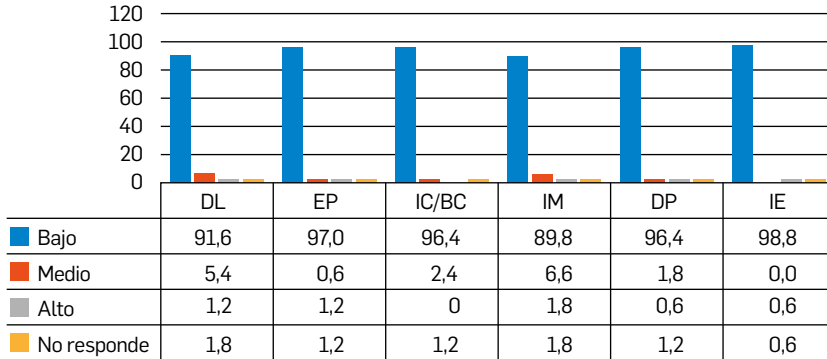
Tabla 1. Prueba de consistencia interna - alfa de Cronbach

Variable del instrumento	Alfa de Cronbach
Desprestigio laboral	.999
Entorpecimiento del proceso	.999
Incomunicación o bloqueo de la comunicación	.999
Intimidación encubierta	1.00
Intimidación manifiesta	.995
Desprestigio personal	.998

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 1., se demuestra cómo todos los ítems que integran el cuestionario LIPT-60 manejan un alto índice de fiabilidad, por tal motivo, los resultados encontrados son altamente confiables.

Se observa en el Gráfico 1 cómo los participantes del estudio consideran, en términos generales, no experimentar situaciones de acoso en sus puestos y lugares de trabajo, dado que, en la mayoría de las variables tenidas en cuenta, se observa que más del 90 % de los encuestados

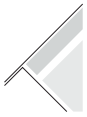
Gráfico 1. Resultados escala LIPT-60. Fuente: elaboración propia.

responden de esa forma. Sin embargo, en variables como desprestigio laboral (5.4 %) e intimidación manifiesta (6.6 %) se evidencia un nivel medio, lo que en términos organizacionales y desde la psicología debe apreciarse como aspectos por tener en cuenta, con el fin de propiciar estrategias que apunten hacia escenarios enfocados a la prevención de este fenómeno. Recordemos que cuando se habla de desprestigio laboral, se hace referencia a:

"aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros (Leymann, 1996, p. 181).

En este orden de ideas, dentro de los reactivos o preguntas asociadas a este factor, se destaca el hecho de criticar el trabajo del otro, mirar con rechazo a su compañero de trabajo, murmurar a espaldas del otro, hacer circular entre compañeros de trabajo rumores falsos o infundados acerca del otro y evaluar el trabajo del otro de manera injusta.

En lo atinente a la variable de intimidación manifiesta, esta es descrita por el mismo autor como amenazas o restricciones que se le imponen a la víctima de forma directa, no disimulada incluso en público, tales



como amenazas verbales, gritos o ridiculizaciones, y dentro de los ítems que se relacionan con esta conducta, se destacan los que se refieren a las interrupciones cuando se tiene la palabra, levantamiento de la voz frente a otras personas, burlas del otro y, sobre todo, la prohibición de sus superiores para expresar abiertamente sus ideas o puntos de vista.

En la Tabla 2 se expresan las correlaciones existentes entre las seis variables tenidas en cuenta para la investigación y que hacen parte del instrumento utilizado para tal fin. En ese orden de ideas, se evidencia clara relación entre:

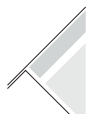
- Desprestigio laboral vs. intimidación manifiesta
- Entorpecimiento del proceso vs. incomunicación, desprestigio personal e intimidación encubierta
- Incomunicación vs. intimidación encubierta y desprestigio personal
- Intimidación manifiesta vs. desprestigio laboral
- Desprestigio personal vs. intimidación encubierta.

A partir de esto es notable que la variable que más se relaciona con las otras, es la de intimidación encubierta, entendiéndose esta como las amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”, sin que se puedan delimitar responsables específicos.



Tabla 2. Correlaciones de variables estudiadas

		Desprestigio laboral	Entorpecimiento del proceso	Incomunicación	Intimidación manifiesta	Desprestigio personal	Intimidación encubierta
Desprestigio laboral	Correlación de Pearson	1	,998**	,998**	,999**	,998**	,995**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	167	167	167	167	167	167
Entorpecimiento proceso	Correlación de Pearson	,998**	1	1,000**	,995**	1,000**	,999**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	167	167	167	167	167	167
Incomunicación	Correlación de Pearson	,998**	1,000**	1	,996**	1,000**	,999**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	167	167	167	167	167	167
Intimidación manifiesta	Correlación de Pearson	,999**	,995**	,996**	1	,996**	,991**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	167	167	167	167	167	167



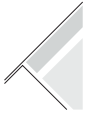
	Desprestigio laboral	Entorpecimiento del proceso	Incomunicación	Intimidación manifiesta	Desprestigio personal	Intimidación encubierta
Desprestigio personal	Correlación de Pearson	1,000**	1,000**	,996**	1	,999**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000
	N	167	167	167	167	167
Intimidación encubierta	Correlación de Pearson	,995**	,999**	,991**	,999**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	
	N	167	167	167	167	167

Fuente: elaboración propia.

Referentes económicos asociados a costos por conductas constitutivas de acoso laboral

Desde el punto de vista económico, las conductas constitutivas de acoso laboral tienen también una gran incidencia en las empresas donde ocurren y en los empleados víctimas de estas conductas. Estas afectaciones pueden, incluso, trascender a la parte social y de bienestar de la persona. Este acoso laboral puede ser cuantificado a través los costos (C) en los que se incurre cuando se es víctima (v) o victimario (e) de acoso laboral. Ahora bien, cabe mencionar que, dentro de una empresa, el conocimiento de estas afectaciones ayudaría a la toma de conciencia de la labor de los comités de convivencia, estipulados por ley, y los costos en los que se incurriría si se presenta una situación de acoso laboral.

Para este ejercicio partimos del supuesto de que las víctimas están asociadas a los asalariados o trabajadores de una empresa, y los victimarios serían entonces su contrapartida, las empresas o empleadoras. Esta distinción se hace para facilitar el cálculo y teniendo en cuenta la lógica de la investigación. De esta manera, un costo puede ser directo (d) o indirecto (i). Se dice que se incurre en costos directos cuando estos se evidencian de manera explícita por causación directa de la conducta. Por ejemplo, cuando se presenta una conducta constitutiva de acoso en una empresa, esta debe reconocer una indemnización siempre que se demuestre que no se tomaron medidas preventivas. El valor de esa indemnización sería el costo para la empresa. Según la Ley 1010 de 2006, las empresas en las cuales se comprueben conductas de acoso laboral serán sancionadas con 2-10 SMLMV. Sería un costo directo para las empresas que, en este



caso, serían victimarias. Se puede, entonces, empezar a construir una ecuación de costos directos para los victimarios *Cde*:

$$Cde = 2-10 \text{ SMLMV (1)}$$

Un segundo componente para esta ecuación se da cuando, al comprobarse una conducta de acoso, la empresa debe asumir el 50 % del costo de tratamiento psicológico o médico (TS), farmacéutico (TF) e incluso de indemnización (ID) total o parcial a la persona por afectaciones producto de conductas constitutivas de acoso. Sumando estas variables a la ecuación 1, con sus respectivas ponderaciones, se tiene que el costo directo para las empresas por conductas constitutivas de acoso *Cde* es:

$$Cde = \text{SMLMV} + 0.5\text{TS} + 0.5\text{TF} + \text{ID (2)}$$

A esta ecuación podríamos asociarle los costos indirectos por conductas de acoso laboral. En este caso la empresa, puede perder imagen (I) en el mercado laboral que implica, pérdida de recurso humano, así como desmotivación en los trabajadores (P) e incluso pérdida de proyectos importantes (Y) para cometido. Ahora, cabe mencionar que si la empresa cuenta con un comité de convivencia laboral que realiza actividades periódicas, no será sujeto de denuncia, ya que el comité vela por la prevención del acoso laboral, con lo cual se exime a la empresa de pago. Se dice, entonces, que los *Cie* se pueden calcular así:

$$Cie = I + P + Y (3)$$

Donde I sería la imagen de las empresas, medida por la pérdida del valor de las acciones de la empresa producto de noticias de acoso laboral; P sería la pérdida de la productividad de los trabajadores de la empresa y Y sería la cuantía perdida por proyecto no realizado por causa del acoso laboral. Si sumamos la ecuación (2) con la ecuación (3), tenemos la que:

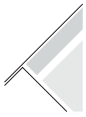
$$CTe = Cie + Cde = (I + P + Y) + (12345 + 0.5\text{TS} + 0.5\text{TF} + \text{ID}) (4)$$

Con esta ecuación podríamos medir los costos totales en lo que incurren las empresas por conductas constitutivas de acoso laboral presentadas.



Sin embargo, los costos indirectos son difíciles de determinar de manera exacta. Dado que la pérdida de productividad, en primera instancia, no se determina por trabajador y segundo, en caso de que se disminuya la productividad, no se sabía si esto obedece a que se está acosando a una determinada persona. Así mismo, la pérdida de proyectos, clientes u otros puede ser causada por otros factores, no necesariamente porque el trabajador a cargo sea acosado laboralmente. Por lo cual, en la práctica, el modelo tiene sentido solo en relación con los costos directos. Así, en la revisión encontrada de la empresa, al no presentarse antecedentes de demandas u otros relacionadas con las conductas constitutivas de acoso, sumado al hecho de que la empresa cumple con la normatividad por ley, respecto la constitución del comité laboral, el costo se asume como cero. Todo ello sustentado en que los empleadores tienen frente a sus trabajadores una responsabilidad objetiva en modalidad de riesgo profesional, que le impone la responsabilidad al empleador por el hecho de tener contratadas personas bajo su subordinación, y para obtener provecho de la actividad que despliega. De igual forma se destaca que la ley de acoso laboral establece unos parámetros que delimitan e indican las conductas que alcanzan la connotación de hostigamiento laboral en algunas de sus modalidades, límites que permiten hacer una valoración de los supuestos fácticos que se crean dentro de los ambientes laborales, también con el propósito de no satanizar las relaciones de trabajo y de impedir que los empleadores ejerzan sus poderes subordinantes o disciplinarios, cuando se requieran, siempre guardando la distancia de sobrepasar las esferas personales de los trabajadores.

Para las personas víctimas de conductas constitutivas de acoso, este puede estar asociado a cuestiones que surgen del proceso. Por ejemplo, si una persona tiene problemas de estrés laboral, producto de acoso de su superior, ella deberá ir a citas médicas o a tratamiento, lo cual le genera los costos respectivos, copago, traslado a la diligencia médica y pérdida de horas de trabajo, que serían costos directos para la víctima; la pérdida de la productividad por tener las capacidades para desarrollar sus actividades sería un costo indirecto. Una forma sencilla de cuantificar los costos económicos en una empresa sería por medio de un cuestionario que brinda luces sobre la situación de un trabajador:



- Cuota moderadora (C_m). ¿Cuánto paga usted de cuota moderadora?
- Frecuencia a citas médicas por acoso laboral (V_m). ¿Cuántas veces asistió a cita médica el último año por... (síntomas de acoso laboral)?
- Tratamiento médico (T_m). ¿Ha tenido tratamiento médico/psicológico por (síntomas de acoso laboral) el último año? ¿Cuánto pagó?
- Valor trabajo (V_t). ¿Cuánto le cuesta un día de trabajo?
- Días sin trabajo (D_t). ¿Cuántos días ha dejado de trabajar al año por asistir al médico a cita por...?
- Cooperación (PI). ¿Ha dejado de realizar algún proyecto “importante” por no trabajar con alguien?
- Multas (S). ¿Ha recibido “sanciones” o llamados de atención por dejar de hacer alguna labor importante?

Se pueden establecer, así, los costos directos de las víctimas de conductas constitutivas de acoso (C_{dv}):

$$C_{dv} = C_m \cdot V_m \cdot n + T_m + V_t / 24 \cdot D_t \cdot n \quad (5)$$

$$n = \begin{pmatrix} 1 \text{ si la persona es víctima de conducta constitutiva de acoso gana entre 1 y 2 salarios mínimos} \\ 2 \text{ si la persona es víctima de conducta constitutiva de acoso gana entre mas 2 salarios mínimos y 4} \\ 3 \text{ si la persona es víctima de conducta constitutiva de acoso gana mas 4 salarios mínimo} \end{pmatrix}$$

Si se descarta como costo indirecto la productividad, la ecuación 5 sería útil para cuantificar algunos costos de las víctimas de conductas de acoso laboral. Asumiendo las siguientes convenciones como promedio:

Como resultado del acoso laboral se genera para la víctima un ambiente hostil que repercute en afectaciones psicológicas, como desmotivación, falta de valoración, deterioro de la imagen personal y profesional y estrés laboral, que se inscribe como una enfermedad de tipo profesional. Situaciones que podrían avocarlo a las tres formas de terminar un acoso moral: renuncia (la víctima abandona su lugar de trabajo), el suicidio u homicidio. Adicionalmente, se produce una afectación económica, por la pérdida del empleo que repercute en el entorno familiar y con implicaciones sociales y económicas en forma indirecta para la comunidad; tratamientos psicológicos y médicos adicionales a los del plan

**Tabla 3.** Valores promedio directos

Concepto	Rango	Valor medio estipulado (a)	Frecuencia anual (b)	Valor total anual $c=a*b$
Consulta médica especializada	\$150 000-180 000	\$150 000	5	\$750 000
Coopago por cita médica	\$2400-\$4000 \$12 000-\$20 000 \$21 000-\$50 000	\$12 000	6	\$72 000
Medicamentos	\$3000-\$20 000 \$21 000-\$59 000 \$60 000-\$150 000	\$21 000	12	\$252 000
Total				\$1 074 000

Fuente: elaboración propia. Cálculos del autor.

básico de salud de los sistemas de seguridad social (en algunos casos), ausentismo laboral por rechazo a la asistencia al trabajo producida por miedo o por las constantes citas médicas o incapacidades producto de los padecimientos psicológicos o físicos que han desencadenado los hechos y la muerte como resultado final(eventualmente).

Conclusiones

Las conductas constitutivas de acoso laboral, entendidas como aquellos hostigamientos o comportamientos de persecución, molestia o asedio, ejercidos sobre una persona con el fin de atentar contra la dignidad e integridad personal de la misma, se convirtieron en el foco central del presente trabajo investigativo; a lo largo de la realización del mismo se logró exponer cómo se empezó a gestar el acoso laboral y se expuso su protección en la legislación colombiana con la promulgación de la Ley 1010 de 2006 o ley de acoso laboral, la cual surgió con la finalidad de prevenir y sancionar las conductas hostiles que pudieran presentarse alrededor de las relaciones laborales en el sector privado de la economía, así como en el sector público en Colombia.

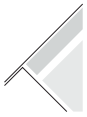
Como resultado de la investigación jurídica adelantada, sobre las conductas constitutivas de acoso laboral estudiadas en los casos referenciados, sobre si estas corresponden o no a las establecidas en el Art. 7 de la Ley 1010 de 2006, es posible plantear algunas conclusiones al respecto: Se tiene que, una vez terminado el estudio de casos de acoso laboral contenidos en las sentencias de tutela proferidas por la Honorable Corte Constitucional, los fallos de la sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, las quejas administrativas adelantadas ante el Ministerio del Trabajo de la dirección de Córdoba y las sentencias dictadas en los procesos especiales de acoso laboral adelantados ante los juzgados laborales del circuito, se observó que en la mayoría de los casos las conductas alegadas como constitutivas de acoso son aquellas que constituyen actos de agresión física sobre la persona, el uso de expresiones degradantes u ofensivas por razones de sexo, raza, e ideología política y religiosa, comentarios de descalificación profesional que se hagan de forma denigrante en presencia de compañeros de trabajo,



reiteradas denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos de acoso laboral, descrédito en relación con las propuestas u opiniones referentes al trabajo o labor desempeñados, exigencias notoriamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de las labores encomendadas, trato discriminatorio respecto de los demás empleados en cuanto al otorgamiento de beneficios o privilegios laborales, el no suministro de información necesaria para el cumplimiento efectivo de las labores, y la negativa a conceder permisos encauzados a la realización de estudios universitarios, las cuales se encuentran en total concordancia con las conductas constitutivas de acoso laboral enlistadas en los literales A,- B,C,E,F,M,N,L,I y K del Artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.

De lo anteriormente planteado se puede constatar que, al no proceder a la denuncia de la conducta constitutiva de acoso laboral por temor, como secuela se derivan consecuencias en el contexto laboral que se pueden traducir en las siguientes: individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil, asociado al sufrimiento y al no rendimiento óptimo, por ejemplo. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de *mobbing* sería el abandono de la organización; sin embargo, en muchos casos este no se produce debido a las limitadas posibilidades de movilidad laboral. (González, 2002, p. 33).

Con base en los resultados encontrados en la aplicación de los instrumentos, es necesario puntualizar que los participantes en el estudio, en su mayoría, y en términos generales, no identifican escenarios de acoso laboral; sin embargo, se hace conveniente y necesario establecer estrategias de prevención que apunten hacia el fomento del trabajo en equipo, el respeto por el otro y el desarrollo de buenas prácticas comunicativas. Así mismo, fortalecer espacios para el trabajo colaborativo y sobre todo para el afianzamiento de mecanismos en pro del clima organizacional. Lo anterior obedece a que, dentro de las variables tenidas en cuenta en el instrumento utilizado, se constatan algunos aspectos relacionados con situaciones asociadas al desprestigio laboral e intimidación manifiesta, es decir, rumores, ridiculización o comentarios malintencionados que pueden entorpecer la dinámica y el buen ambiente de trabajo. Así mismo, se debe prestar atención a la



presencia de amenazas verbales o llamados de atención frente a otros compañeros de trabajo.

Pese a que no se halla evidencia dentro de las variables de situaciones relacionadas con las conductas constitutivas de acoso, con la investigación se logra concluir que dicho fenómeno genera, para la víctima, un ambiente hostil que repercute en afectaciones psicológicas, como desmotivación, falta de valoración, deterioro de la imagen personal y profesional y estrés laboral, esta última considerada una afección de tipo profesional. Situaciones que podrían avocarlo a las tres formas de terminar un acoso moral: renuncia (la víctima abandona su lugar de trabajo), el suicidio, o el homicidio.

Adicionalmente se produce una afectación económica, por la pérdida del empleo que repercute en el entorno familiar y con implicaciones sociales en forma indirecta para la comunidad; tratamientos psicológicos y médicos adicionales a los del plan básico de salud de los sistemas de seguridad social en algunos casos y como ya se mencionó, falta reiteradas a las actividades laborales por temor o por asistencia a tratamientos de carácter médico o psicológico derivado.

Por el lado del victimario, la sanción, como ya se dijo, puede estar entre 2 y 10 SMLMV y conducir a las sanciones legales correspondientes e incluso con agravantes si se comprueba que fue con dolo o coacción para abandonar el cargo, especialmente cuando se da en cargos de carrera administrativa oficial.

Para las empresas, al ser tenidas como responsables en calidad de patrocinadores del acoso, imponiéndoles multas que van desde dos hasta diez salarios mínimos, el pago del 50 % del tratamiento psicológico, médico, farmacéutico y en general de salud que se le haya generado a la víctima, el pago de la indemnización por terminación injusta del contrato de trabajo o relación laboral, cuando el acosado se haya visto abocado a renunciar, los costos son significativos y de diversa naturaleza. Pérdida de trabajadores, que quizás constituían pieza importante para la empresa, ausentismo laboral, que trae como consecuencia un bajo rendimiento e inproductividad, afectación de la imagen de la empresa



frente a los trabajadores, y los costos de afrontar procesos administrativos ante el Ministerio del Trabajo, Defensoría del Pueblo y los Jueces laborales, son parte del escenario de esta problemática.

Todo ello, sustentado en que los empleadores tienen frente a sus trabajadores una responsabilidad objetiva en modalidad de riesgo profesional, que impone la responsabilidad al empleador por el hecho de tener contratadas personas bajo su subordinación y para obtener provecho de la actividad que despliega. De igual forma, se destaca que la ley de acoso laboral establece unos parámetros que delimitan e indican las conductas que alcanzan la connotación de hostigamiento laboral en algunas de sus modalidades, límites que permiten hacer una valoración de los supuestos fácticos se producen dentro de los ambientes laborales, también en aras de no satanizar las relaciones de trabajo y de impedir que los empleadores ejerzan sus poderes subordinantes o disciplinarios, cuando se requieran, siempre guardando la distancia de sobrepasar las esferas personales de los trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos decir que los costos económicos para los victimarios de acoso laboral (empresas) están asociados básicamente al cumplimiento o no de lo estipulado por ley, es decir, a la prevención mediante las actividades periódicas, lo cual exime a las empresas del pago de multas por acoso laboral. Sin embargo, si se presenta una actividad verificada, los costos que la ley estipule estarán relacionados con las afectaciones de la víctima siempre que se compruebe la responsabilidad. Por el lado de las víctimas (trabajadores), en casos de acoso en el trabajo, según el ejercicio realizado, los valores son, en promedio, de \$1 000 000 anuales, los cuales representan para una persona con un salario legal mensual vigente una pérdida de un mes de trabajo, lo que impacta negativamente su calidad de vida y la motivación al trabajo, con lo cual se pueden generar afectaciones permanentes que superan este monto.

Referencias

- Boada, J. Vallejo, G. y Agulló, E. (2004). *El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral*. *Psicothema*. Volumen 16 N°1, p.p - p.p (125-131).
- Carretero Domínguez, N., Gil Monte, P. R., y Luciano Devis, J. V. (2011). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo. *Psicothema*, 23(4), 617-623. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72722232014>
- Constitución Política de Colombia. Sala de revisión. (1991). Segunda edición: Legis.
- Congreso de la República. (5 de agosto de 1951). Decreto 2663 de 1950, Alcaldía de Bogotá. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Congreso de la República. (5 de Mayo de 2002). Ley 734 de 2002, Alcaldía de Bogotá. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>
- Congreso de la República. (23 de 1 de 2006). Ley 1010 DE 2006, Secretaría del Senado. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Corte Constitucional colombiana, sala de revisión. . (2007). Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-780-07.htm>
- Corte Constitucional colombiana. Sala de revisión. (22 de Julio de 2015). Relatoría de la Corte.
- Corte Constitucional Colombiana. Sala de revisión. (4 de febrero de 2013). Relatoría Corte Constitucional.
- Corte Constitucional Colombiana. Sala de revisión. (2014). Relatoría de la Corte. Recuperado el 16 de Agosto de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-317-14.htm>



- Corte Constitucional de Colombia. Sala de revisión. (2006). Relatoría de la corte. Recuperado el 14 de agosto de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-882-06.htm>
- Corte Constitucional Colombiana. Sala de revisión. (2007). Corte Constitucional. Recuperado el 9 de julio de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-780-07.htm>
- Darino, V. (2015). Acoso laboral: causas, consecuencias y estrategias de prevención. Tesis de Maestría. Instituto de Psicología social. Obtenido de https://www.academia.edu/12151725/Acoso_laboral_causas_consecuencias_y_estrategias_de_preveni%C3%B3n
- Dirección del Trabajo de Chile: Centro de Consultas Laborales. (7 de febrero de 2019.) Obtenido de <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-99176.html>
- Einarsen, S., y Hauge, L. (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), 251-273. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121002>
- García, M., Moreno, J., Rivera, J., Fragozo, M., & Murillo, L. (2014). *Cartilla acoso laboral en Colombia* (Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional). Medellín: Universidad CES.
- Gil Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17083203>.
- González de Rivera y Revuelta, J. L., y Rodríguez Abuín, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 397-412. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121010>
- González Trijueque, D. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: una aproximación desde la psicología forense. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 7, 41-62.
- González Trijueque, D., Delgado Marina, S. y García López, E. (2010). Valoración pericial psicológica de la víctima de *mobbing*. *Psicología Iberoamericana*, 18(2) 8-18. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133915921002>.
- Garrone, J. A. (1993). *Diccionario jurídico Abeledo-Perrot*. Buenos Aires: Lexis Nexis.



- Hoel, H. & Cooper, C. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Extracto del informe compilado para el lanzamiento de la Red de la igualdad racial del servicio civil. Universidad de Manchester. Obtenido de <http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/19764Destructiveconfl.pdf>
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Luna, A. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Madrid: GPS.
- Mansilla Izquierdo, F. (2015). Manual de riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado el 11 de Julio de 2017, de <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/introduccion.shtml>
- Motta Cárdenas, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Vía Iuris*. N°4. ISSN 1909-5759. Obtenido de <file:///C:/Users/Manuela/Downloads/Dialnet-ElAcosoLaboralEnColombia-3293518.pdf>
- Moreno Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa Hernández, E. y Morante Benadero, E. (2004). Acoso psicológico en el trabajo; una aproximación organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20 (3), 279-285. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317816001>
- Moreno Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa Hernández, E. y Morante Benadero, M. E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4), 627-632. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72717414>
- Olmedo, M., y González, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: la problemática concepción del *mobbing*, su evaluación, prevención y tratamiento. *Acción Psicológica*, 4(2), 107-128. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344030758005>
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Ginebra: OMS.
- Organización Internacional del trabajo. (s.f.). Organización Internacional del trabajo. Obtenido de <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- Padiel Ortiz, O., y De la Iglesia, M. (2002). El *mobbing* como enfermedad del trabajo. Lan Harremanak. *Revista de Relaciones Laborales*, 7, 231-240.
- Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al Acoso Psicológico en el trabajo*. Bilbao: Sal Térreae.
- Randstad, (2003). Calidad del trabajo en la Europa de los quince. Recuperado de http://www.mobbing.nu/estudios_randstad_2003.pdf



- Rojo, J. V. (2005). *Mobbing o acoso laboral*. Madrid: Tébar.
- Segura Aguirre, A. L., Hernández Arista, U. I. y Ballesteros Ayala, J. C. (2013). Acoso psicológico en el trabajo y su relación con síntomas psicopatológicos. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 18(2), 359-371. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29228336011>
- Trujillo, M. Valderrabano, A. Hernández, R. (2007). Historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *INNOVAR: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. Volumen 17. N°29 pp-pp (71-91). Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802905>
- Corte Constitucional Colombiana. Sala de revisión. Sentencia T 098, 1994.
- Corte Constitucional Colombiana. Sala de revisión Sentencia T-882, 2006.
- Corte Constitucional Colombiana. Sala de revisión Sentencia C-780, 2007
- Corte suprema de justicia, Sala de Casación laboral. Sentencia SL6436, 6436-2015
- Corte Constitucional Colombiana. Sala de revisión Sentencia T-191, 2010.
- Juzgado 6 laboral del circuito de Bucaramanga. Sentencia de primera instancia 14 de abril, 2014.
- Corte Constitucional Colombiana. Sala de revisión Sentencia T-0317, 2014.
- Corte suprema de justicia, Sala de Casación laboral Sentencia SL6436-2015.
- Juzgado 5to laboral del circuito judicial de Montería. Sentencia de primera instancia, 23-0001-31-05-005-2016-00232 del 12 de septiembre de 2016.
- Tribunal de Distrito Judicial de Montería, Sentencia de segunda instancia 2016-00232-00 del 12 de septiembre de 2016.



**Universidad
Pontificia
Bolivariana**

SU OPINIÓN



Para la Editorial UPB es muy importante ofrecerle un excelente producto. La información que nos suministre acerca de la calidad de nuestras publicaciones será muy valiosa en el proceso de mejoramiento que realizamos.

Para darnos su opinión, comuníquese a través de la línea (57)(4) 354 4565 o vía correo electrónico a editorial@upb.edu.co

Por favor adjunte datos como el título y la fecha de publicación, su nombre, correo electrónico y número telefónico.

A propósito de trabajos previos de investigación sobre acosos laboral, asociados a las conductas negativas, señaladas como acoso laboral en la Ley 1010 de 2006, mirados únicamente desde el ámbito del derecho, estudiados en ambientes laborales sanos, seguros y productivos, surge la necesidad de complementar dichos trabajos teniendo en cuenta la gran importancia para desarrollo de la protección de bienes jurídicos superiores como la dignidad, honra, la salud mental. Es así como la economía y la psicología hacen su aporte para “medir” el acoso laboral desde algunos de sus puntos de vista, llevando a los lectores a una visión integral del contexto.

De esta manera “Los costos económicos y no económicos de las conductas constitutivas de acoso laboral” surge como texto resultado del proyecto de investigación del mismo nombre, en el que se articularon los saberes y la participación de investigadores desde la economía, la psicología y el derecho, para que de forma interdisciplinar para tener una aproximación real las implicaciones psicológicas y los costos económicos de las incidencias de las conductas constitutivas de acoso laboral en una empresa real.

El texto busca evidenciar las conductas constitutivas de acoso y su análisis frente a la taxatividad de ellas en la regulación legal de Colombia, lo que hace pertinente la indagación sobre casos judiciales y administrativos que fueron recreados para determinar si el hostigamiento laboral es denunciado o no por las víctimas y el resultado en muchos casos de sus resoluciones judiciales, con lo cual se afirma que este fenómeno es poco expuesto en la realidad laboral, por desconocimiento de lo que constituye o no acoso laboral o la desmotivación que genera las laxas sanciones a los victimarios por la acción u omisión en los actos negativos.

A partir de la fundamentación legal de las conductas constitutivas de acoso laboral, la búsqueda de respuestas frente a esta problemática y como esta puede afectar el bienestar del sujeto en el trabajo, se hizo una proyección de dichas conductas a partir de la aplicación de la Escala LIPT-60 de Raymond, con la que se pudo establecer la necesidad de diseñar estrategias de prevención que apunten hacia el fomento del trabajo en equipo, el respeto por el otro y el desarrollo de buenas prácticas comunicativas. Así mismo, fortalecer espacios para el trabajo colaborativo y sobre todo para el afianzamiento de mecanismos en pro del clima organizacional.

Por otro lado, se hace una aproximación de esos costos en los que se incurre de manera indirecta o indirecta con el fin de determinar la magnitud de dichos costos, con lo cual se tiene la visión desde la economía.

Se concluye con este texto que representa el trabajo responsable y coherente de la investigación y que se recomienda leer la importancia de prestarle atención a aquellas conductas que se constituyen como acoso laboral, desde la identificación de los costos económicos e implicaciones psicológicas y emocionales relacionadas a este acto negativo. Asimismo, identificar su radio de acción y las conductas asociadas, siendo la información en datos presentado en el libro un aporte significativo, dado que describen la existencia o no de posibles alarmas frente al fenómeno de mobbing en la organización objeto de estudio.

