

## Acoso laboral: perspectiva jurídica<sup>1</sup>

Marcela García Narváez

Ana María Jiménez Vásquez<sup>2</sup>

**Resumen:** *el presente artículo está enfocado hacia la perspectiva jurídica que encierra al acoso laboral en Colombia, para esto se ha tenido en cuenta la ley 1010 del 2006 y el decreto 2646 que han sido estipulados para defender y castigar a los trabajadores implicados; también se hace una comparación con las leyes de otros países, encontrando similitudes en la definición de estas, pero resaltando que a diferencia de otros países Colombia ya cuenta con una ley establecida; asimismo se encontrara un breve panorama sobre las transformaciones del mundo del trabajo y la definición de acoso laboral que se ha obtenido teniendo en cuenta diferentes autores.*

**Palabras claves:** *acoso, acoso laboral, mobbing, ley.*

**Abstract:** *This article is focused on the legal perspective that encloses the mobbing in Colombia, for this it has been taken into account the 1010 Act of 2006 and Decree 2646 which has been mandated to protect and punish the workers involved, also makes a comparison with laws of other countries, finding similarities in the definition of these countries, but highlighting that unlike other countries Colombia already has an established law, it also was found a short overview of the changing world of work and the definition of harassment work has been obtained considering different authors.*

**Keywords:** *bullying, harassment, mobbing, law.*

Las dimensiones subjetivas del trabajo, como el acoso laboral, es un tema, que a pesar de su poca investigación empírica, ha sido motivo de estudio por la preocupación y las altas demandas que se han presentado al respecto en las últimas dos décadas. Tanto así, que en Colombia se ha implementado una ley para proteger a las víctimas y sancionar a los victimarios, argumento lo suficiente valido para ahondar en este asunto.

Esta problemática se ha convertido en un tema de interés para los organismos internacionales como, la organización internacional del trabajo (OIT) y la organización mundial de la salud (OMS), quienes han manifestado que el acoso en el contexto laboral, hará parte del malestar de la globalización en las siguientes décadas; donde surgirán los riesgos psicosociales como es el acoso laboral, trayendo consigo consecuencias

---

<sup>1</sup> Artículo, presentado al profesor Johnny Orejuela en la asignatura Trabajo de Grado.

<sup>2</sup> Estudiantes de octavo (VIII) semestre de la Facultad de Psicología de la Universidad de San Buenaventura Cali. Auxiliares de Investigación.

negativas a nivel físico, psíquico y emocional, lo cual tendrá efectos en la economía de la organización por los altos costos del pago de incapacidades y ausentismo.

Es importante aclarar que son pocos los estudios realizados respecto al tema de acoso laboral, es por esto que se está obligado a consultar literatura europea, principalmente española, ya que son estos quienes se han acercado más a esta cuestión, contrario de América latina.

La psicología del trabajo y de las organizaciones tiene como objeto de estudio el comportamiento del individuo dentro del contexto laboral, es por esto que un tema como el acoso en el ámbito organizacional, empresarial o profesional, que puede llegar a dañar la salud mental de una persona, es de gran impacto para la psicología y más específicamente para la psicología organizacional.

Haciendo alusión a lo anterior y apuntando al tema de interés que en este caso sería el acoso laboral visto desde plano jurídico, es importante resaltar al individuo en dos facetas, el sujeto de derechos y el sujeto psicológico. Por un lado se ve que el individuo esta inserto en una estructura moralista y normativa, regida por la leyes impuestas, ya sean por la sociedad o por el mismo gobierno, otorgadle así, ciertos derechos y deberes; y por otro lado se tiene a un individuo trazado por sus experiencias, percepciones, deseos, que hacen de el un sujeto particular, que llega a tomar postura de las diferentes situaciones que se le presentan, de ahí la palabra subjetividad. La relación existen entre estas dos facetas apunta a como ese sujeto asume, a que postura tiene frente a esos derechos impuestos y como se responsabiliza de los mismos.

Hoy en día las organizaciones se han olvidado de la concepción del sujeto como un ente de derechos y deberes, pues cada vez se aprovechan mas de los trabajadores, los deberes están poco delimitados, por la estructura organizacional flexible (horizontales); y los derechos han disminuido notoriamente, caracterizado por bajos salarios, trabajos temporales, subcontratación y reducción de algunas o todas su prestaciones. Atravesando así, por una ambivalencia en el mundo laboral actual, pues existen leyes que protegen el bienestar y velan por los derechos de los trabajadores, sin embargo las organizaciones han desamparado cada vez más a sus empleados.

Desde el 2006 en Colombia se implemento una ley que protege y sanciona a las víctimas y victimarios del acoso laboral, razón por la cual se decidió enfatizar en la perspectiva jurídica de este asunto para la elaboración de este documento; pero por qué un psicólogo opta por hacer su estudio basado en elementos jurídicos? A diferencia de los abogados quienes le dan prioridad a la norma, a los motivos de exposición por los cuales se decidió

implementar dicho estatuto, y a la defensa y protección del trabajador desde la ley penal y la ley laboral; los psicólogos por su parte orientan su mirada hacia las conductas y hacia las consecuencia que generan este tipo de acto, y tiene como soporte la ley, pues es a partir de esta que el acoso laboral pueda calificarse como un conducta delictiva.

A continuación se hará un rápido y corto recorrido sobre las transformaciones en el mundo del trabajo, contemplando también como estas han sido una de las posibles causas del acoso laboral hoy en día.

### **Transformaciones en el mundo del trabajo**

Cuando se habla de flexibilización generalmente se piensa como un modelo de gestión nuevo y diferente de otros modelos que se muestran a través de la historia económica y administrativa, esto sin contar con que ya desde el siglo XX se venían presentando prácticas administrativas que intentaban sobrepasar la rigidez de algunos procesos administrativos, es decir ya eran flexibles. Sin embargo solo fue hasta 1950 que se formalizó este modelo en términos conceptuales y operativos, en un país como Japón gracias a un conjunto de condiciones históricas, políticas y económicas; no obstante la aplicación de este modelo más conocido como “toyotista”, se consolidó en el mundo desde 1970, en donde se puede evidenciar la debilitación del sistema de producción en serie, pues las demandas de las nuevas generaciones impulsadas por el nuevo imaginario de consumo, no se ajustaban a este tipo de productividad, requiriendo siempre diversidad y reconocimiento de su singularidad; siendo lo anterior una de las principales causas de transformación de modelos productivos, que a su vez modifican la estructura física y la manera de gestionar (organizar y dirigir) la empresa (Orejuela, 2006)

De acuerdo con lo anterior es posible evidenciar que este cambio a nivel estructural de la empresa vino acompañado de trabajo a corto plazo, con contrato circunstancial; las organizaciones eliminaron todo tipo de burocracia para así convertirse en organizaciones más horizontales y flexibles (Sennett, 2000). Dando lugar a concebir la organización como una red y no como una estructura piramidal, donde los ascensos y los despidos no están claramente estipulados, ni tampoco los deberes y responsabilidades de los empleados; pues la red redefine continuamente su estructura o como lo dice el sociólogo Walter Powell, “se pueden demostrar o redefinir más rápidamente que los activos fijos de las jerarquías”; esta nueva estructura hace que el empleado empiece a ser una posible víctima de abuso, pues al no tener delimitados sus labores o deberes, los altos mandos pueden aprovechar de su poder.

Lo anterior también está asociado al debilitamiento de los vínculos sociales, pues si la organización opera bajo una estructura de red flexible los vínculos serán débiles, sin embargo resulta más útil este tipo de asociación que los lazos sociales sólidos, estos han dejado de ser convincentes, esto se puede evidenciar en los equipos de trabajo, pues estos están en constante cambio de tareas, y el personal que lo conforma cambia durante el proceso (Sennett, 2000).

El paso del antiguo modelo de gestión propuesto por Henry Ford más conocido como el “Fordismo”, donde su único interés era que sus propios obreros compraran la mercancía que ellos mismos producían, para así poder incrementar la producción desde adentro; al nuevo modelo de gestión, “Toyotismo”, se ve demostrado en : *la excesiva movilidad de la mano de obra, bajos salarios, contrataciones menores a un año, inestabilidad laboral y reducción de algunas o todas sus anteriores prestaciones* acompañado también de las siguientes características (Orejuela, 2006):

- *El paso de una producción masiva de bienes estandarizados a la producción de pequeños lotes de piezas altamente diversificadas.*
- *El paso de la empresa soportada en burocracias verticales a organizaciones horizontales.*
- *Organización en torno al proceso, no a la tarea.*
- *Heterogeneidad de horarios, salarios, contratos y jornadas de trabajo.*
- *Medida de los resultados por la satisfacción del cliente*
- *Automatización de los procesos.*
- *Subcontratación de la mano de obra.*
- *La producción en grupo y el trabajo en equipo.*
- *El desplazamiento del obrero especializado al polivalente*
- *Mayores exigencias de formación en procesos tecnológicos e informáticos.*

Dentro de los resultados que se pueden encontrar en este nuevo modelo, se observa que la desregulación del trabajo ha traído consigo la reducción o la eventual eliminación de aquellas instituciones o regulaciones que en su momento fueron creadas con el propósito de garantizar a los trabajadores mejores condiciones laborales, es decir, que la participación de los sindicatos en el mundo laboral disminuyo notoriamente, evidenciando significativamente el individualismo “cada uno a la suyo”; pues los empresarios han adquirido un nuevo método de intimidación para la no creación de estos grupos, que radica en mostrar desprecio e ironía respecto a la facultades electivas de los trabajadores (Boltanski y Chiapello. 2002).

Es importante resaltar que para los empleados de esta nueva generación que hacen parte del Toyotismo, la incertidumbre se convierte en uno de los grandes desafíos a los que se ven enfrentados como trabajadores, sin embargo la peculiaridad de la incertidumbre de hoy en día, *es que existe sin la amenaza de un desastre histórico*, (Sennett, 2000), por el contrario está articulada a las practicas cotidianas del capitalismo.

Se puede concluir que la reorganización capitalista está trayendo consigo dos grandes cambios en el mundo del trabajo. Por un lado dentro del trabajo formal está introduciendo nuevas tecnologías, nuevas formas de organización del trabajo, y flexibilidad interna. Por otro lado, la precarización de una parte del mercado de trabajo: empleo informal, a tiempo parcial, subcontratación, etc. En los dos procesos la experiencia laboral cambia, es por esta razón que no sería descartada la idea de pensar que estas transformaciones no tendrían ningún impacto en la subjetividad y en la identidad de cada empleado (De la Garza, 1998). La flexibilidad ataca las formas rígidas de direccionamiento de la organización y los impases de la rutina, a los trabajadores se les pide un comportamiento ágil, que estén abiertos al cambio, que asuman riesgos, que tengan disponibilidad, y que dependan cada vez menos de los reglamentos y procedimientos formales.

Todo lo dicho anteriormente demuestra como hoy en día los empleados están más propensos a que sean acosados laboralmente, pues al pertenecer a una organización donde su estructura horizontal y flexible, no permite delimitar deberes y responsabilidades, y donde no existan claros tratados para ascensos y despidos; permite que se presente un otro que intente aprovechar este tipo de condiciones a las que se sometieron a la hora de firmar el contrato, como también la desprotección por parte del estado y de los mismos representantes de los trabajadores (sindicato) hace que se sientan inseguros y con pocos argumentos para denunciar un acosos laboral.

Con la flexibilidad cambia el significado del trabajo, pues se presentan repentinos cambios en la vida laboral de las personas y elaborar un plan carrera dentro de una misma empresa es menos frecuente, pues los empleados cambian constante y repentinamente de trabajo, generando así incertidumbre laboral (Sennett, 2000).

### **Riesgos psicosociales**

Todas las anteriores transformaciones pueden ser causa de un deterioro significativo en el bienestar psicológico, físico, emocional y social de los trabajadores, es por esto que es

necesario aclarar que dentro de los riesgos psicosociales, se encuentra el acoso laboral, siendo este un asunto al que se está expuesto hoy en día.

Los factores de riesgo psicosocial son las diferentes condiciones que se presentan en el escenario laboral, y están directamente relacionadas con la organización, el contenido y realización de la labor; son aquellas situaciones a las que están expuestas los trabajadores y que pueden afectar tanto el desarrollo del trabajo, como la salud física y psíquica del trabajador.

Dentro del ámbito laboral los factores de riesgo psicosocial, usualmente se presentan durante largos periodos de tiempo, con la característica de ser constantes, de diferente naturaleza y complejos, puesto que entran en juego las diferentes variables del contexto laboral (ritmo excesivo de trabajo, estilo de mando autoritario, malas condiciones ergonómicas, de seguridad o higiene, salario inadecuado), y las variables personales (actitudes, motivación, percepciones, experiencias, formación, capacidades, recursos personales y profesionales).

Dentro de este apartado es importante definir los riesgos psicosociales ya que el acoso laboral se ha considerado en los últimos tiempos como uno de los principales riesgos psicosociales a los que está expuesto el trabajador, tanto así que el Ministerio de Protección Social ha instaurado la resolución 2646 del 17 de julio del 2008, referente a este tema; en la que se pretende definir responsabilidades e instaurar disposiciones, para identificar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente los factores de riesgo psicosocial a los cuales se ven expuestos los diferentes autores sociales o trabajadores. (Ver Art. 1)<sup>3</sup>.

Esta resolución se ampliara en el capítulo de la perspectiva jurídica del acoso, en donde se revisara la ley 1010 colombiana de 2006 y algunas legislaciones de otros países.

### **Definición de Acoso**

Para dar inicio a la conceptualización del acoso laboral, es necesario definir el acoso de la forma más general y básica, tomado del Diccionario de La Real Academia de la Lengua (RAE), en la cual este es entendido como:

---

<sup>3</sup> Resolución del Ministerio de Protección Social 2646 del 17 de Julio de 2008 sobre Riesgos Psicosociales.

La persecución, importuna a alguien con molestias insistentes con el propósito de fatigarla. Las técnicas de acoso se presentan de manera sutil por medios de palabras, miradas, insinuaciones, mentiras, difamaciones y en ocasiones hasta agresiones físicas, etc. El victimario impondrá siempre su voluntad sobre la víctima, haciendo uso de su fuerza de poder.

Por lo anterior es posible evidenciar que para que se presente acoso es necesario una víctima y un victimario, es decir una relación con un otro, por esto la pertinencia de aclarar un tema como las relaciones de poder, que se pueden definir como, la relación asimétrica, donde uno depende del otro. Son todos aquellos vínculos entre personas donde unas están en posición de depender de las otras. Entendiendo todo lo anterior como la facultad que tiene una persona de influir y ocasionar cambios importantes sobre el otro individuo; en algunas ocasiones son evidentes, por ejemplo las relaciones jerárquicas como, un jefe y su subalterno, un general y sus capitanes o un gobernante y sus gobernados. Sin embargo, existen relaciones de poder que no son tan claras de identificar (Alomo, 2009).

El acoso laboral está directamente relacionado con el término “*Mobbing*”, proveniente del verbo en inglés “*mob*” que traduce: atropellar, acosar, atacar; siendo este utilizado en primera instancia por el etólogo Konrad Lorenz, quien describió esto, a partir de una serie de comportamientos de algunos animales que atacaban a otros de su misma u otra especie, con el propósito de causar temor, al ver amenazados su territorio, alimento o reproducción.

Como fenómeno, el acoso laboral o *mobbing*, ha sido objeto de estudio, en su gran mayoría por los psicólogos ocupacionales, quienes se han esforzado por comprender y caracterizar su funcionamiento en la dinámica organizacional. También algunos psicólogos clínicos y médicos se han preocupado por las consecuencias psicológicas, emocionales y físicas que ha traído consigo este fenómeno. Por otra parte, algunos abogados, lo estudian desde el campo jurídico, teniendo en cuenta la ley que se desarrolla en su respectivo país.

Leymann (1998) quien es conocido como el principal autor de *mobbing*, lo ha definido como: “el psicoterror en la vida laboral comporta una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de manera sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de esto, es lanzado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de fustigamiento

frecuentes y persistentes (por lo menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (al menos durante seis meses)”<sup>4</sup>.

Del mismo modo, Peralta (2004) quien es conocida como una de las principales investigadoras al respecto en Colombia, lo define: “el abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinados, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas” (p. 112)

Otros autores plantean algunas nociones como: la destrucción de la estabilidad psicológica (Parés. 2005)<sup>5</sup>, atentando contra la dignidad e integridad física o psíquica de la víctima (Hirigoyen. 2001)<sup>6</sup>, por medio de comportamientos negativos entre compañeros o superiores (U.E 2001)<sup>7</sup>, caracterizado por un maltrato verbal y frecuente con el objetivo de agobiar, fustigar, acobardar (Piñuel y Zabala. 2002)<sup>8</sup>, llegando a perturbar las funciones laborales (Dirección General de Relaciones Laborales. Generalitat de Catalunya. 2005)<sup>9</sup> pudiendo así, afectar directamente el rendimiento de la organización, con el único propósito de inducir a la renuncia del trabajo o sus derechos como trabajador.

---

<sup>4</sup> Definiciones [www.acosomoral.org](http://www.acosomoral.org)

<sup>5</sup> Parés define mobbing como el Acoso psicológico en el trabajo tiene el objetivo de destruir la estabilidad psicológica de un ser humano, a través del descrédito y la rumorología Se practica acosando grupalmente de tal manera que la víctima "estigmatizada" no pueda defenderse, que no pueda hablar o que su palabra ya no tenga ningún valor. La indefensión de la víctima proviene de la pasividad de los testigos de la violencia, que permiten la destrucción de otro ser humano de manera indignamente cobarde.

<sup>6</sup> El acoso laboral es cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

<sup>7</sup> La Unión Europea lo define como el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de manera directa o indirecta, de parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío.

<sup>8</sup> Piñuel y zabala consideran que el mobbing es un maltrato verbal y conductual continuado y frecuente en el tiempo, de al menos seis meses y que se produce cada semana; un objetivo final de fustigar, agobiar, reducir, acobardar, y romper la resistencia psicológica de la víctima para que abandone el lugar de trabajo mediante la baja, la renuncia o despido precedente; y una obligación de las víctimas de ir a un lugar de trabajo donde saben que van a ser fustigados.

<sup>9</sup> Para la dirección general de las relaciones laborales de Catalunya el acoso laboral es un Conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o diversas personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas a dañar la integridad física y psicológica de una o más personas, con un desequilibrio de fuerzas, con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones aprovechando las deficiencias en el sistema organizativo.

| <b>Autor</b>     | <b>Acto</b>  | <b>Objetivo</b>  | <b>Temporalidad</b>   | <b>Agente</b>  | <b>Consecuencia</b>  |
|------------------|--|--|---|--|--|
| Leymann (1996)   | Comportamientos hostiles y desprovistos de ética, acciones de fustigamiento frecuentes y persistentes. | Causar terror a la persona.  | Por lo menos una vez por semana y a lo largo de un prolongado periodo de al menos durante seis meses. | Jefes, compañeros o subordinados.                        | Poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo<br><br>Abandonar el lugar de trabajo, renuncia o despido procedente. |
| Peralta (2004)   | Abuso emocional y conductas agresivas y hostiles.  |  | Constante   | Compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinado |  |
| Parés (2005)     | Prácticas de descredito y rumorología.   | Destruir o atentar contra la dignidad e integridad física o psíquica de un ser humano. |   | Compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinado |  |
| Hirigoyen (2001) | Manifestaciones de conductas abusivas (comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos)            | Atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica.         |   | Compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinado |  |
| La Unión         | Comportamiento   | Hacerle el   | Largo periodo   | Compañeros   |  |

|   |  |  |   |   |  |
|---|--|--|---|---|--|
| Europea (2001)  | ntos negativos                                     | vacio  | de tiempo   | os, superiores o inferiores, jerárquicos                  |  |
| Piñuel y Zabala (2002)  | Maltrato verbal y conductual                       | Fustigar, agobiar, reducir, acobardar y romper la resistencia psicológica de la víctima. | Continúo y frecuente en el tiempo, al menos seis meses. | Compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinado. |  |
| Dirección general de relaciones laborales. Generalitat de Cataluña. | Conjunto de comportamientos, acciones, o conductas | Dañar la integridad física y psicológica.  | Lago periodo de tiempo                                  | Compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinado  |  |

Considerando lo planteado anteriormente, y apelando a las múltiples definiciones que se han generado al respecto, hemos optado por identificar los puntos principales, teniendo en cuenta los elementos comunes que dan las diferentes definiciones. De esta forma, para que se considere que haya acoso laboral debe existir:

- Comportamientos hostiles y conductas negativas directas o indirectas, que tienen como objetivo aterrorizar y/o atentar contra la dignidad e integridad física y psíquica de las personas.
- Presentándose por medio de palabras, gestos y actitudes de menosprecio, incluso agresiones físicas.
- Durante largos periodos continuos y constantes
- Llevados a cabo por superiores, compañeros o subordinados.

- Trayendo como consecuencia el malestar del trabajador en el clima laboral, llegando a propiciar su renuncia.

Generalmente se consideran conductas de acoso cuando: existen comportamientos negativos, reiterados, cometidos por el empleador y/o compañeros de trabajo de manera individual o grupal, conductas que lesionen la dignidad del trabajador, la integridad física, hechos ofensivos y éticamente graves.

Identificar las conductas que se pueden considerar como acoso, puede ser uno de los mayores problemas que tienen las víctimas para denunciarlo, claro está, que el acoso laboral, trae como consecuencias enfermedades psicológicas, pero es necesario aclarar que padecimientos consecuencia del estrés particular del trabajo o conflictos comunes no son considerados como mobbing. "La *noción de acoso laboral comprende toda forma de acoso que se lleva a cabo en el trabajo (acoso moral, sexual, con finalidad discriminatoria, etc.)*" (Mangarelli, 2006; p.70).

Muchas de las víctimas de *mobbing* que no denuncian este hecho, es porque no se dan cuenta que están siendo acosadas, o no se atreven a hacerlo por temor a perder su empleo o algunas de sus prestaciones, o a ser amenazadas.

### **Perspectiva jurídica internacional sobre el acoso**

Las leyes establecen obligaciones o deberes jurídicos y por otra parte, otorgan derechos. El incumplimiento de estas da lugar a una sanción o castigo impuesto por ella misma. Las leyes siempre tienen un carácter general, no se emiten para regular o resolver casos individuales, ni para personas o grupos determinados<sup>10</sup>.

En la legislación de diferentes países de la unión europea el acoso laboral se encuentra fuertemente castigado, ya que está clasificado como una *conducta criminal*, por su impacto negativo a nivel físico, psicológico, social y organizacional. En Colombia es considerado como "el crimen perfecto", ya que poco se conoce acerca de este, y aparentemente no deja huella en la víctima; esta es una práctica cada vez más frecuente en nuestro país pero poco denunciada por los escasos conocimientos que se tiene al respecto (Giraldo, 2005).

---

<sup>10</sup> Definiciones [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)

Si bien, el acoso laboral es una realidad social cotidiana en el ámbito laboral contemporáneo, ha pasado desapercibido por los controles estatales, las políticas de protección laboral, y se conocen muy pocos estudios de las agencias estatales. Inclusive, encontramos que esta es una conducta que ha sido ignorada por la legislación de algunos países; este descuido, se ha presentado en gran parte por la poca conciencia que se tiene del carácter anómalo e insano de estas prácticas y de sus consecuencias éticas y psicosociales. Habitualmente estas conductas gozaban de cierta legitimidad, proveniente de la cultura autoritaria y la indiferencia del legislador; ya que, tanto los empleados como los empleadores desconocen la legislación que cobija a unos y sanciona a otros.

En el caso colombiano, se estableció una ley que protege los derechos de las víctimas de acoso laboral y sanciona las injusticias generadas por parte de los victimarios.<sup>11</sup> Es importante resaltar que Colombia es uno de los pocos países que ya tiene una ley establecida para este asunto, países como Argentina solo han presentado, hasta el momento, sus proyectos de ley.

El proyecto de ley 98 sobre la violencia laboral de Argentina propuesto por la senadora Beatriz Raijer, define el acoso laboral como "toda acción de abuso de poder ejercida por el empleador, personal jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente con aquel, con motivo y/u ocasión de la relación laboral, que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social del trabajador mediante la amenaza, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social", (ART. 1); la ley tiene como objeto "prevenir, sancionar y erradicar la violencia que sea ejercida-en el ámbito laboral" (Art. 3).

Respecto a México, en agosto de 2006 la diputada María Cristina Portillo, presentó un proyecto con el fin de modificar algunos artículos en la ley federal del trabajo para mitigar el acoso, ya que las cifras de la Organización Internacional del Trabajo mostraban un alza de trabajadores acosados, especialmente mujeres. Así mismo, propuso reformar tres artículos (52 A, 52 B, 52 C) para definir el acoso laboral como: "cualquier conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte del patrón, jefe, superior jerárquico inmediato o mediato, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar

---

<sup>11</sup> Ley 1010 de 2006

desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia" (Art. 52 A). Así mismo los otros dos artículos, estipulan las modalidades en las que se podría presentar el acoso. Esta propuesta ya fue aceptada por la comisión del trabajo y en la cámara de diputados, haciéndose las respectivas modificaciones.

En la actualidad el acoso laboral no está descrito legalmente en Chile, sin embargo, se le considera como un atentado ilegítimo contra la dignidad, la integridad y la salud del ser humano. Aunque no haya una ley ya establecida, podemos encontrar que en la Ley laboral, se exige a todo empleador velar y proteger la vida y la salud del empleado, el incumplimiento de estos deberes legales, son considerados acoso laboral. De acuerdo a esta legislación el acoso laboral es entendido como: "un riesgo laboral psicosocial, que cuando ocurre constituye una violación a obligaciones legales específicas del empleador: cuidar la salud e integridad de sus trabajadores y prevenir adecuadamente las situaciones de riesgo en el trabajo, especialmente estableciendo en el reglamento interno de seguridad e higiene que debe tener la empresa, los riesgos laborales que enfrentan los trabajadores y las medidas de prevención que deben observarse".

En el caso de Francia, el 17 de Enero de 2002 se instaura la Ley 11.2002-79 de 17.1.2 de modernización social, en su capítulo IV habla sobre la lucha contra el acoso moral en el trabajo y según el artículo L122 del 49 al 51 del código del trabajo, habla acerca de las sanciones de las actuaciones repetidas que tienen como objetivo degradar las condiciones del trabajador, alterando la salud física o mental, o comprometiendo su futuro como profesional.

Dentro de los estatutos legislativos españoles, no se encuentra una ley establecida para el acoso laboral, sin embargo este país tiene uno de los ordenamientos más avanzados para prevenir y sancionar esta conducta. De acuerdo al grupo parlamentario socialista, el acoso laboral es "toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma sistemática sobre una personas en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesiona la dignidad o integridad psíquica del trabajador y pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo"<sup>12</sup>. El proyecto de ley 122/000158 de 2001 alude a la inclusión de un nuevo artículo en el Código Penal Español, el artículo 314 bis, se plasma el acoso laboral en los siguientes términos:

---

<sup>12</sup> Punto 4 del artículo primero de la proposición de ley 122/000158 del 2001

*“Los que mediante reiterado acoso moral o psicológico degraden o consientan que se degraden las condiciones de trabajo de alguna persona y no cesen o adopten las medidas que eviten el mismo, tras requerimiento o sanción administrativa, serán castigados con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses. Si el culpable de acoso moral hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una relación de superioridad, la pena será de arresto de 12 a 24 fines de semana o multa de seis a doce meses.” (Pérez, 2007)*

Otra proposición de ley es la 122/00057 de 2001 sobre el derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo, en la que se hace la propuesta de introducir una serie de modificaciones y reformas en diferentes artículos del estatuto de los trabajadores de la ley de procedimiento laboral y sobre infracciones y sanciones en el orden social. (Pérez, 2007)

Asimismo el 11 de junio de 2001, se publicó una propuesta no de ley sobre el acoso moral en el trabajo en la cual, se incluía las siguientes, medidas preventivas:

*“1. Promover un plan de información y divulgación entre empresarios y trabajadores de los riesgos y consecuencias negativas para la salud que comporta el acoso moral en el trabajo, para que sea considerado como uno de los factores de riesgo de la organización del trabajo y las relaciones laborales; 2. Establecer un plan de información sobre el acoso en el trabajo entre los miembros de inspección de trabajo y seguridad social; 3. Difundir entre los facultativos del sistema de salud las consecuencias que origina el acoso moral en el trabajo; 4. Establecer las actuaciones necesarias para modificar el catalogo de enfermedades profesionales, para fijar los derechos de la persona acusada; 5. Velar porque las entidades gestoras de seguridad social que gestionan las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, asuman sus responsabilidades en el tratamiento, cura y rehabilitación; 6. Promover las modificaciones necesarias de la ley de prevención de riesgos laborales para que el acoso moral en el trabajo sea equiparado a las sanciones graves que se derivan del incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales” (Pérez, 2007, P. 124 – 125).*

Brasil al igual que Colombia, cuenta con una ley establecida desde hace tres años, la 2.120 en la administración municipal de Ubatuba, donde definen el asedio moral como: “todo tipo de actos, acoso, gesto o palabra ejercida con abuso de poder jerárquico, que atente la honra, autoestima y la seguridad de un servidor público, forzándolo a dudar de sí mismo o de su competencia, implicando un daño al ambiente de trabajo, a la evolución profesional”.

| <b>País</b> | <b>Año</b> | <b>Ley/Proyecto de ley</b>  | <b>Definición</b>  |
|-------------|------------|---|--|
| Argentina   | 2001       | Proyecto de ley   | "Toda acción de abuso de poder ejercida por el empleador, personal jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente con aquel con motivo y/u ocasión de la relación laboral, que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social del trabajador mediante la amenaza, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social"  |
| Chile       | 2002       | Artículos dentro de la ley de trabajo                               | "Un riesgo laboral psicosocial, que cuando ocurre constituye una violación a obligaciones legales específicas del empleador: cuidar la salud e integridad de sus trabajadores y prevenir adecuadamente las situaciones de riesgo en el trabajo, especialmente estableciendo en el reglamento interno de seguridad e higiene que debe tener la empresa, los riesgos laborales que enfrentan los trabajadores y las medidas de prevención que deben observarse". |
| Colombia    | 2006       | Ley   | "Toda conducta persistente y demostrable, realizada sobre un empleado por parte de un jefe o superior jerárquico, o en efecto por parte de un mismo compañero; orientada a provocar miedo, terror y angustia, generar desmotivación laboral, o promover la renuncia del mismo"   |
| Francia     | 2002       | Artículos dentro de la ley de modernización social.                 | "Ningún empleado debe padecer acciones repetidas de acoso moral, que tienen por objeto o por efecto dañar su dignidad y crear condiciones de trabajo humillantes o degradantes".   |
| México      | 2006       | Artículos instaurados en la ley federal del trabajo                 | "Cualquier conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte del patrón, jefe, superior jerárquico inmediato o mediato, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia"   |
| España      | 2001       | Proyecto de ley 122/00058 del art 1 punto 4                         | "Toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma sistemática sobre una personas en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesiona la dignidad o integridad psíquica del trabajador y pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo"  |
| Brasil      | 2007       | Ley núm. 2.120 sobre asedio moral en la administración municipal de | "Todo tipo de actos, acoso, gesto o palabra ejercida con abuso de poder jerárquico, que atente la honra, autoestima y la seguridad de un servidor público, forzándolo a dudar de sí mismo o de su competencia, implicando un daño al ambiente de trabajo, a la evolución profesional".   |

|  |  |                           |  |
|--|--|---------------------------|--|
|  |  | Ubatuba, en el artículo 2 |  |
|--|--|---------------------------|--|

De las anteriores definiciones de los proyectos de ley de Argentina y México, y de la Ley 1010 colombiana, se puede afirmar que el propósito de estas, son muy similares, ya que todos tienen como objetivo prevenir, corregir y sancionar las formas de abuso. Igualmente definen abuso o violencia laboral, como toda forma de agresión que se pueda presentar en una organización ya sea privada o pública. Aunque Argentina a diferencia de Colombia y México constituye el acoso como un abuso de poder y no como una conducta persistente y demostrable que atenta contra la dignidad e integridad física, psíquica, sexual y social del trabajador.

Los países que hemos citado anteriormente, exceptuando Colombia y Brasil, tienen la particularidad de solo tener en sus legislaciones proyectos en construcción para la ley del acoso laboral o tener artículos instaurados en la Ley Federal del trabajo como es el caso de México, Chile, Francia y España. Por el contrario Colombia ya tiene una Ley establecida, y no solo eso, sino que también cuenta con un resolución sobre los riesgos psicosociales del trabajador, que en uno de sus artículos expone algunas medidas preventivas sobre el Acoso Laboral; por esta parte se cuenta con grandes avances, lo que permite que este hecho pueda ser denunciado y tener las sanciones pertinentes que dictamine el juez encargado. Es importante resaltar que España se ha dedicado principalmente a tomar medidas preventivas y a sancionar penalmente a quienes violen los estatutos estipulados, pues sus artículos acerca del acoso laboral, están plasmados en el código penal, haciendo de la concepción de estos un poco mas severos que en otras legislaciones de los diferentes países, aunque tenga la penalización mas rigurosa de todos las leyes y/o proyectos de ley, también es el único país que le apunta a la prevención de este delito, con compañías donde se divulgue e informe acerca de los riesgos y las consecuencias de este hecho.

A pesar de que en Colombia ya se tiene una ley establecida que protege a las víctimas de acoso laboral, y que se han hecho grandes avances a nivel legislativo respecto a otros países, todavía no se ha logrado incorporar una práctica que permita la denuncia de los hechos, puesto que llevar a cabo la recolección de pruebas implica el testimonio de otra persona y esta al no querer verse perjudicado se abstiene de testiguar, además el hecho de no haber denunciado el acoso previamente lo inculpa como cómplice atribuyéndole una sanción penal.

Todas las definiciones de los proyectos de ley, los artículos instaurados en la ley federal del trabajo y las leyes, apuntan a que el acoso laboral es un delito que atenta contra la dignidad física y psíquica del trabajador, que se da de manera persistente y repetitiva con el fin de atemorizar al individuo.

Esta ley solo busca sancionar, a diferencia de España que no tiene una ley pero si cuenta con los ordenamientos mas avanzados para prevenir y sancionar esta conducta, pues tienen una propuesta de medidas preventivas para que estos hechos no ocurran.

### **Ley Colombiana 1010 de 2006**

El 29 de julio del 2004, se presento ante la cámara de representantes el proyecto de Ley número 88, el cual expone los motivos por los que se decidió lanzar una ley que abarque el problema del Acoso Laboral en el ámbito del trabajo.<sup>13</sup>

Aunque este es un tema un poco nuevo para el contexto colombiano, países como Inglaterra y Estados Unidos han sido precursores en las investigaciones psicológicas y sociológicas de conductas conocidas como "acoso moral", acoso laboral" o "violencia laboral", expresiones que se relacionan principalmente con el término Mobbing; este es otro de los motivos por los cuales Colombia intenta promover esta nueva Ley; es de gran ayuda tener como referente las regulaciones de otras países.

Como es el caso del Ministerio de Protección Social y del trabajo, entidad que tiene como objetivo, en cuanto al acoso laboral, únicamente escuchar las acusaciones de las posibles víctimas o victimarios, sin brindarles el acompañamiento adecuado, en este recinto solo sancionan a la organización si y solo si, no han acogido la ley, es decir, que esta no haya sido instaurada dentro del reglamento de la empresa o existan inconsistencias en la parte documental. El ministerio no tiene la autorización de sancionar ningún proceso de acoso; esto solo es posible, si se lleva ante la jurisdicción penal y es el juez a cargo quien dictara la sentencia, esto se debe a que el acoso laboral es considerado un delito y no como una falta al código sustantivo del trabajo, por la tanto la transgresión de este solo será castigado por la jurisdicción laboral.

Según lo establecido por la Ley 1010 del 2006, sobre el Acoso Laboral en Colombia, cuyo objetivo principal es definir, prevenir, corregir y sancionar, todas aquellas formas de

---

<sup>13</sup> William Vélez, María Teresa Uribe, Manuel Caroprese, y el senador Mario Uribe, fueron los representantes de este proyecto.

agresión, maltrato, ofensas, burlas, que puedan llegar a dañar y afectar la dignidad de cada uno de los trabajadores dentro de un contexto laboral, ya sea privado o público. Esta nueva norma define el acoso laboral, como: "toda conducta persistente y demostrable, realizada sobre un empleado por parte de un jefe o superior jerárquico, o en efecto por parte de un mismo compañero; orientada a provocar miedo, terror y angustia, generar desmotivación laboral, o promover la renuncia del mismo" (Art. 2).

Por otro lado, esta ley protege, las condiciones justas y dignas del trabajo, la libertad, la honra, y la salud mental de los trabajadores/empleados, como también, la armonía entre los que comparten un mismo ambiente laboral.

Es importante resaltar que esta ley no se empleará para las relaciones civiles y/o comerciales, resultado de los contratos de prestación de servicios, en los cuales no existe ningún tipo de relación jerárquica o subordinación.

De igual manera dentro de la Ley se definen seis modalidades, en las cuales se puede evidenciar como un empleado experimenta acoso laboral:

1. *Maltrato laboral*: es todo acto violento contra la integridad moral o física, la libertad física o sexual; toda expresión verbal malintencionada que lastime la integridad moral o los derechos a la intimidad; toda conducta destinada a la autoestima y la dignidad.

2. *Persecución laboral*: es toda conducta caracterizada por la reiteración o indiscutible arbitrariedad, que inducen al empleado a la renuncia por medio de la descalificación, la carga excesiva de trabajo o cambios permanentes de horarios que pueden ocasionar desmotivación laboral.

3. *Discriminación laboral*: es todo trato desigual por razones como la raza, género, nacionalidad, credo religioso, preferencia política o situación social, o todo trato que carezca de causas justas desde el punto de vista laboral.

4. *Entorpecimiento laboral*: son todas las acciones orientadas a dificultar el cumplimiento de la labor, retardarla, o hacerla más compleja. Establecen acciones como la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para realizar la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. *Inequidad laboral*: es la delegación de funciones menospreciadas al trabajador.

6. *Desprotección laboral*: son todas las conductas que atenten contra la integridad y la seguridad del empleado, asignándole u ordenándole tareas que no cumplen con los requisitos mínimos de protección y seguridad.

Si bien, se entiende que las modalidades judiciales para evidenciar el acoso son útiles, sin embargo se percibe cierta dificultad para diferenciar exactamente cuando se presenta cada una de estas situaciones, pues sus definiciones son muy similares, no obstante a diferencias de las otras leyes, está en la única que especifica las diversas acciones que pueden afectar las condiciones laborales.

### **Atenuantes y agravantes**

Otros de los artículos expuestos por la Ley 1010, hablan acerca de las circunstancias agravantes y conductas atenuantes del acoso laboral; se consideran conductas agravantes: la repetición de la conducta, el recompensar al victimario por cometer este delito; y encubrir al victimario (Véase Art. 4); y dentro de las conductas atenuantes, podemos encontrar: comportamientos buenos anteriores a los hechos, obrar en estado de emoción, temor o dolor, reparar el daño causado y tratar de anular las consecuencias de los hechos (Véase Art. 3).

Las conductas atenuantes pueden disminuir la efectividad de estipular como delito el acoso laboral, porque bastaría una simple excusa para atenuar la conducta, cuando el daño con o sin excusa se ha hecho y en la misma magnitud.

### **Lo que no es acoso**

Dentro de esta Ley, también se manifiestan las conductas que no constituyen un acoso, entre estas se encuentran: "los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos; la formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional; la formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento; la solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean

necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución", (Art 8).

El artículo anterior, plantea ciertas estipulaciones con las que se consideraría si una persona es o no víctima de acoso laboral, solo si están pactadas en la ley se puede denunciar de lo contrario no es válido. Todo denuncia que se presente ante la fiscalía debe tener pruebas contundentes para que sea efectiva, de lo contrario se verá anulada. Múltiples de los casos de acoso laboral no han sido denunciados por la escasez de pruebas y por la imposibilidad de demostrar los diferentes atentados que se le han hecho a la víctima, pues el individuo no tiene la capacidad de justificar ante otro como está siendo afectado psíquica, emocional y socialmente. En caso tal que existan testigos, estos no brindaran sus declaraciones o testimonios ya que temen la pérdida de su trabajo o beneficios, pues se hace evidente la individualización de la relación laboral y del efecto negativo de la desindicalización.

### **Resolución 2646 del 17 Julio 2008 sobre los Riesgos psicosociales por el Ministerio de Protección Social**

La resolución 2646 sobre los riesgos psicosociales como lo indica el artículo 2 de la misma, está destinada a los empleadores públicos y privados, trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, entre otros.

Para evaluar la salud y el desempeño de las personas dentro de su actividad laboral los factores psicosociales que se deben tener en cuenta son: Intralaborales, deben ser evaluados por los empleadores, comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora (Ver Art. 6); extralaborales o externos de la organización, deben ser evaluados por los empleadores y se deben tener en cuenta aspectos como la utilización del tiempo libre, redes sociales, servicios de salud, etc. (Ver Art. 7); y los factores psicosociales individuales o características intrínsecas del trabajador en este aspecto se tiene en cuenta la información socio-demográfica, características de personalidad, condiciones de salud, etc. La evaluación de los anteriores abarca la identificación, no solo de los factores de

riesgo<sup>14</sup>, sino también los factores protectores<sup>15</sup>, esto se realiza con el propósito de instaurar acciones de *promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora* (Art. 5).

Para la intervención de los factores psicosociales la resolución hace un listado de los criterios que deben ser tomados en cuenta, por sus empleadores y las administradoras de riesgos profesionales (para desarrollar asesorías dentro de las empresas). Entre los criterios considerados más importantes se encuentran:

*1. Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores; 2. Los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitaran el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar; 3. Los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral, etc.*<sup>16</sup>

Las medidas preventivas y correctivas que dicta la resolución respecto al acoso laboral son:

Medidas preventivas:

- *Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.*
- *Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.*
- *Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.*

---

<sup>14</sup> Los factores de riesgo son las posibles causas o condiciones que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

<sup>15</sup> Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

<sup>16</sup> Art. 13. Resolución 2646 del 17 Julio 2008 sobre los Riesgos psicosociales

Medidas correctivas:

- *Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.*
- *Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.*
- *Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.*
- *Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral". (Ver Art. 14, p. 6)*

A la hora de diagnosticar y calificar el origen de las patologías causadas por estrés ocupacional, se tendrá en cuenta las patologías que hacen parte de la tabla de enfermedades profesionales; en caso tal, que alguna patología no se encuentre dentro de esta tabla, se recurrirá a organismos internacionales como, la Organización Internacional del Trabajo o a centros investigativos donde sus estudios evidencien y documenten los temas al respecto (ver Art.18)

Como el decreto lo indica el acoso laboral hace parte de los riesgos psicosociales, siendo este, otro aporte para la legislación Colombiana, que busca diferentes estrategias para erradicar este tipo de conductas que atentan contra la dignidad humana, implementando medidas preventivas y sancionatorias.

Después de observar lo que plantea la ley 1010 Colombiana acerca del acoso laboral y la resolución 2646 sobre riesgos psicosociales, es importante resaltar que aunque existan este tipo de documentos jurídicos, que intentan proteger el bienestar de los trabajadores, esto no garantiza su acogida dentro de las organizaciones. ¿Cómo se evidencia el cumplimiento o incumplimiento de estas? ¿Que agentes reguladores están pendientes de este proceso? ¿Si existen dichos agentes cada cuanto visitan las organizaciones para darle su respectivo seguimiento? Es por todo lo anterior que no será posible avanzar en el cambio de una cultura organizacional autoritaria donde las prácticas de acoso tienen cierta legitimidad, debido al desconocimiento de dichas regulaciones.

Sin embargo, en algunas ocasiones, donde los trabajadores si son conscientes de que existe una ley que los cubre ante ciertas situaciones, estos optan por ignorarla, debido a la relación basada en el temor que se presenta entre empleadores y empleados, pues los

segundos se sienten aterrorizados ante la posibilidad de quedar desempleados si llegasen a denunciar algún hecho. Es por todo lo anterior que se cree que la ley aun no ha tenido gran alcance psicológico, pues los individuos no vislumbran su importancia y no son conscientes del daño que el acoso laboral les puede causar, dejando de lado también el hecho de que este es considerado un delito.

En cuanto a la implicación psicológica de la ley podemos decir que el acoso laboral no esta dirigido solamente a afectar físicamente al trabajador sino de manera psíquica y emocional, la ley no tiene estipulado medidas que brinden herramientas para reparar los daños psicológicos que ha conllevado este acoso.

## **Conclusiones**

De acuerdo a lo planteado anteriormente, podemos concluir que desde los años 80 se está hablando de acoso laboral, sin embargo, este es un tema aún desconocido para muchas personas; tanto así, que en el caso colombiano hay gente que ni siquiera sabe que existe una ley para dicha infracción. Esta legislación es relativamente nueva, y por lo tanto todavía hay algunas inconsistencias con esta, sin embargo es posible decir que respecto a otros países, en Colombia hay un gran avance, pues su estudio de proyecto ley tan solo duro dos años para su aprobación, contando ya con una ley que previene y sanciona la violencia en el trabajo.

El acoso laboral ha cobrado relevancia en los últimos años debido a las situaciones desagradables que han enfrentado en los últimos tiempos los trabajadores. A diferencia de otros países, Colombia cuenta con instrumentos jurídicos que pueden ser objeto de ayuda ante estos ataques y pueda sancionar a los acosadores. Pero, ¿de que sirve contar con elementos jurídicos si ni siquiera sabemos que existen? ; Esta ley no es siempre útil debido al desconocimiento que tienen los empleados, pues no saben que cuentan con una protección ante estos ataques que hoy en día no han estado dirigidos solamente a atentarse contra el cuerpo sino contra la psique y el deterioro emocional.

No obstante, esta ley es un poco ambigua en algunos de sus planteamientos, ¿Es suficiente el hecho de que exista una ley cuando no acoge a todos los empleados?; debido a las nuevas dinámicas organizacionales y a los efectos de la flexibilización, la mayoría de estos se ven obligados a aceptar trabajos temporales o por subcontratación, y como no están vinculados directamente por la empresa esta ley no los cobija, ¿Acaso no están expuestos a ser víctimas de acoso? o peor aún, ¿No tienen derecho a denunciar

este delito? sabiendo que este tipo de población son los más acosados y más vulnerables, debido a su tipo de contrato precario. Aquí se puede evidenciar otro efecto de la flexibilización, la inseguridad jurídica, pues es una ley que no cubre a todos.

En relación a lo anterior, y volviendo al tema de la subcontratación, al parecer son los empleadores los que se están viendo beneficiados con esta ley y con este tipo de contrato, pues sus exigencias, en relación a los deberes y responsabilidades de los trabajadores, son las mismas a las que someten a una persona vinculada directamente por la empresa, haciéndolos cumplir con todas las políticas empresariales.

En cuanto a las víctimas que denuncian, se puede decir que algunas de ellas acuden a la oficina de trabajo en primera instancia, para después remitirse a los juzgados a demandar a sus victimarios, estas personas no lo hacen con el fin de restaurar su dignidad emocional, sino con el propósito de generar una remuneración económica a partir de este hecho, ya que los factores intrínsecos o subjetivos pasan a un segundo plano, siendo la parte económica la que acalla estos motivos personales por los que en un principio se hizo la denuncia; como según revela una fuente de Dirección General de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo de la ciudad de Cali, comentando que la mayoría de las personas paran su proceso cuando llegan a un acuerdo y son beneficiados económicamente por el agente acosador.

Casos como cambios de horario sin previo aviso, incumplimiento con la hora de lactancia, maltrato verbal, espacios inadecuados para ejercer las labores, despido sin justa causa o sin previo aviso, son las principales quejas de acoso laboral que comúnmente se presentan en el ministerio de protección social colombiano.

Las entidades públicas, como en el caso de la oficina de trabajo, debería cerciorarse si las organizaciones acogen este estatuto en el reglamento interno de la empresa, pues como ya se dijo anteriormente el Acoso Laboral es considerado como un delito, y si las empresas no están acogiendo este estatuto estarían transgrediendo la ley.

Posiblemente las personas, todavía no son conscientes que el acoso laboral es un delito y que existe una ley que protege los derechos del trabajador/empleador. Sin embargo esta no es la única causa de la falta de denuncia de este hecho, también se debe a la incertidumbre laboral que se experimenta hoy en día, a las altas tasas de desempleo y los índices de salarios precarios, pues las posibles víctimas no se atreven a denunciar, ya que temen por su permanencia en el trabajo; debido a la difícil inserción y a la permanencia en el mundo laboral.

En cuanto a las leyes, es evidente que Colombia y Brasil son los únicos países (de los investigados) que tiene una ley establecida respecto a los otros países que hasta el momento solo cuentan con un proyecto de Ley, sin embargo en el caso colombiano, es importante que se hagan algunas modificaciones que permita cobijar todo tipo de trabajador como es el caso de los “outsourcing” (prestación de servicios), además, sería de gran importancia poder proporcionar algún tipo de protección a las víctimas, pues en las diferentes leyes se evidencia que sus derechos son limitados o no están estipulados claramente, afectando así su seguridad, dificultando la denuncia.

Respecto a la ley colombiana es importante enfatizar que a diferencia de las otras leyes latinoamericanas, esta es la única que cuenta con diferentes conductas (modalidades) que pueden constituir el acoso laboral; como también la que propone mayores preceptos para la regulación del acoso; siendo la única que establece que la conducta acosadora está orientada a generar desmotivación o inducir la renuncia. Es la única ley que expone un listado de conductas que no constituyen el acoso.<sup>17</sup>.

Es posible también evidenciar que este es un asunto nuevo a nivel mundial, pues la preocupación solo se ha presentado en los últimos tiempos, y una prueba de lo anterior es que aun no existen leyes establecidas en algunos países, sin embargo es importante resaltar que la ocurrencia de este hecho los ha llevado a proponer dichos proyectos de ley.

## Referencias

- Alomo, M. (2009). *Estructura del insulto*. Buenos Aires: Letra viva.
- Argentina. Expediente numero 250/07. Recuperado de: [www.senado.gov.ar](http://www.senado.gov.ar).
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal s.a.
- Colombia. Ley 1010 de 2006. Diario oficial NO. 46.160 Recuperada de: <http://sabanet.unisabana.edu.co/admon/desarrollo/LEY%201010%20DE%202006.doc>

---

<sup>17</sup> Art. 8 Ley 1010 de 2006

- Colombia. Proyecto de Ley 88 DE 2004 Cámara de representantes. Recuperado de: <http://www.losrecursoshumanos.com/1776-proyecto-de-ley-contra-el-acoso-laboral-en-colombia.html>
- Colombia. Resolución 2646 del 17 de Julio del 2008. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- De La Garza, E. (1998). *“Trabajo y mundos de vida”*. Barcelona: Antropos.
- Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Perspectivas en psicología*. Vol. 1, N° 2, pp. 205-216.
- Hirigoyen, M. (2005). Conferencia: estrategias sociales y psicológicas frente el acoso laboral. Recuperado de: [www.acosolaboral.net](http://www.acosolaboral.net).
- Jaramillo, J., Correa, A., Orejuela, J. & Muriel, A. (2006). *Calidad de la educación Una mirada desde la flexibilidad en algunas universidades del Valle del Cauca Colombia*. Colombia: ed: Bonaventuriana.
- Leymann, H. (1996). The Mobbing Encyclopedia. Recuperado de: <http://www.leymann.se/English/frame.html>
- López, D. (2007). Marco jurídico del acoso laboral en Chile. Reporte para el Proyecto “Research, policy and practice with regard to Word-related mental health problems in Chile: a gender perspective”.
- Mangarelli, C. (2006). Acoso laboral, concepto y protecciones. *Revista de derecho de la universidad de Montevideo*. Vol. 5, pp. 67-74.
- México. Cámara de diputados congreso de la unión. Recuperado de: <http://www3.diputados.gob.mx>
- Ocegüera, A., Aldrete, G. & Ruiz, A. (2009). Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. *Acta republicana política y sociedad*. No. 8.
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral- mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de estudios sociales*. N°. 18, pp. 111-112.
- Pérez, A. (2007). *Mobbing y derecho penal*. Valencia: Tirant lo Blanch.

- Real Academia Española (2001) Diccionario de la lengua española- (22.Ed.). Madrid. Desde: <http://www.rae.es/rae.html>.
- Sennett, R. (2002). *La corrosión Del Carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- <http://www.acosomoral.org>.