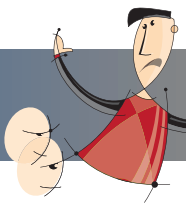


Contenido

Introducción	3
En el plano psicofísico	5
Rama Judicial	6
Definición	7
La Ley 1010	8
Bienes jurídicos protegidos	9
Alcances de la Ley 1010	10
La definición de acoso laboral en la Ley 1010	11
Antecedentes normativos	14
El acoso laboral presunto	16
Conductas no constitutivas de acoso	17
La prevención del acoso	18
Medidas correctivas	20
Medidas sancionatorias	21
Garantía y otras consecuencias frente a las reclamaciones sobre acoso	24
Comentarios finales	24



“La violencia en lugar de trabajo –sea física o psicológica– se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales. La violencia en el lugar de trabajo –que durante mucho tiempo ha sido una cuestión “olvidada”– ha adquirido una enorme importancia en los últimos años y en la actualidad es una preocupación prioritaria tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo...”



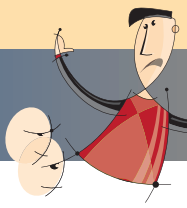
Para aquellas personas que tienen un trabajo estable, puede darse que su tiempo vital transcurra en una tercera parte, más o menos, en función de este y desarrollando vínculos o relaciones con otros sujetos, como consecuencia precisamente de la actividad laboral que les corresponde cumplir. Por ello, el bienestar de los individuos que trabajan y su nivel de vida dependerá en gran medida de la armonía como Estas relaciones o vínculos se desenvuelvan. Además, el éxito o el cumplimiento de los objetivos de las entidades, instituciones o empresas, que se sustentan en la fuerza laboral, seguramente dependerá de la misma armonía.

En general, puede decirse que las relaciones que surgen como consecuencia del trabajo son de tipo interno o externo. Estas últimas se presentan con respecto de individuos ajenos a la organización, institución, empresa o al ámbito del empleador; dentro de esta categoría podrían especificarse: las que se presentan con usuarios o clientes del servicio o actividad que cumple el empresario o institución; aquellas que se dan con otras perso-

Introducción

nas de organizaciones competidoras que concurren en la misma o semejante actividad económica; y las que ocurren con sujetos que laboran para entidades asociadas o colaboradoras del empleador o de la empresa como cuando se conciertan uniones temporales o se vinculan contratistas, cooperativas de trabajo, empresas de servicio temporal, etc. Respectivamente, estas relaciones externas podrían identificarse como de servicio, de competencia o de colaboración.

Las relaciones internas son las que se cumplen en el seno de la empresa, establecimiento o institución. Pueden ser de subordinación como las que se dan entre el empleador o sus representantes, como gerentes, jefes, directores, capataces, respecto de los empleados y operarios o dependientes en general. También se dan de colaboración o equipo, cuando se trata de personas de la misma jerarquía que trabajan conjuntamente, complementándose entre sí, en procura de los mismos objetivos laborales inmediatos. Así mismo pueden darse de emulación o competencia, esto es, entre trabajadores de igual o semejante jerarquía que desarrollan tareas o funciones análogas pero actuando en forma independiente.



Las relaciones internas o externas de trabajo no suponen vínculos de afecto o amistad entre las personas involucradas, fuera de que sus contactos pueden ser permanentes y estables o aislados y esporádicos. En efecto, el hecho de compartir actividades laborales no implica que se deban entablar amistades o afectos especiales, sin que se descarte que ello ocurra y pueda estimarse conveniente. En cambio, si es esencial que al menos las relaciones internas se desenvuelvan dentro de un contexto de cooperación y mutua ayuda, con un mínimo de respeto, amabilidad y gentileza, teniendo siempre en cuenta la dignidad de los seres humanos así como sus derechos humanos y laborales, sin perjuicio, claro está, del ejercicio equilibrado del poder de subordinación y sin olvidar la idiosincrasia de las personas y las costumbres. Cuando quiera que las relaciones laborales se aparten de este marco, pueden entrar dentro de un pernicioso entorno de violencia laboral.

Se conoce que la violencia laboral es una patología universal que preocupa a gobiernos y países en general. De su estudio y tratamiento se han ocupado diversos organismos internacionales, la OIT y la OMS, entre otros. Estos han producido importantes documentos, que contribuyen eficazmente a explicar la problemática y a definir la forma de atacarla; verbigr-

cia el titulado DIRECTRICES MARCO PARA AFRONTAR LA VIOLENCIA LABORAL EN EL SECTOR SALUD, generado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud¹, en el que se comienza por plantear lo siguiente:

“La violencia en el lugar de trabajo –sea física o psicológica– se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales. La violencia en el lugar de trabajo –que durante mucho tiempo ha sido una cuestión “olvidada”– ha adquirido una enorme importancia en los últimos años y en la actualidad es una preocupación prioritaria tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo.

La violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo. Es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. Cada vez más, es un problema capital de derechos

1 DIRECTRICES MARCO PARA AFRONTAR LA VIOLENCIA LABORAL EN EL SECTOR SALUD, Organización Internacional del Trabajo OIT. Consejo Internacional de Enfermeras, CIE. Organización Mundial de la Salud, OMS. Internacional de Servicios Públicos, ISP. Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra 2002 (Consultar. Página Web de la Organización Internacional del Trabajo).

humanos. Al mismo tiempo, la violencia en el lugar de trabajo aparece como una amenaza grave, y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las Organizaciones. La violencia causa perturbaciones inmediatas, y a veces perturbaciones de largo plazo, de las relaciones entre las personas, de la organización del trabajo y de todo el entorno laboral”.

Pero adicionalmente a lo que señala la OIT en el documento referenciado, es muy importante resaltar que la violencia laboral también es causa de importante morbilidad e incluso mortalidad en las víctimas, como lo precisa el siguiente estudio especializado sobre el “mobbing” o acoso psicológico:

Consecuencias. Las consecuencias psicológicas y físicas del acoso psicológico en el trabajo sobre las personas afectadas son devastadoras. Desde lo psicológico son comunes el estrés, la ansiedad y la depresión. En cuanto a las dolencias físicas, al bajar las defensas, aparecen males a los que la víctima ya estaba predispuesta como problemas dermatológicos, cardíacos, gastrointestinales o alérgicos. Heinz Leymann, asegura que “el lugar de trabajo es el único campo de batalla que queda donde las personas se pueden matar unas a otras sin correr el riesgo de ser enjuiciadas”. Esta observación que puede parecer exagerada, se revela ajustada a las estadís-

ticas: en Suecia de un 10 a un 15 por ciento de los suicidios está provocado por situaciones de acoso psicológico en el trabajo. La repetición continuada de estas conductas de acoso psicológico en el trabajo sobre las personas diana o víctimas, puede ser el origen de una serie de alteraciones en su salud. Teniendo en cuenta la definición que la OMS hace de la salud (“bienestar físico, psíquico y social, y no meramente ausencia de enfermedad”), estas consecuencias negativas se pueden presentar en los distintos planos que la determinan. Algunas de las alteraciones que aparecen son:

En el plano psicofísico

- *Afectación muy diversa: Miedo acentuado y continuo.*
- *Ansiedad, estado constante: Sentimientos de amenaza.*
- *Generalización de la ansiedad: Sentimientos de fracaso. Impotencia. Frustración. Infravaloración. Apatía.*
- *Trastornos emocionales. Distorsiones cognitivas: Concentración. Atención. Memoria. Comportamientos sustitutorios: Adicciones. Conductas de evitación.*
- *Agravación de problemas previos: Enfermedades. Trastornos diversos.*
- *Trastornos psicósomáticos: Somatizaciones múltiples. Alteraciones del sueño. Trastorno de la alimentación.*



- *Trastornos de la conducta social: Susceptibilidad. Hipersensibilidad. Aislamiento. Evitación. Irritabilidad. Agresividad. Inadaptación.*
- *Afectación grave: Indefensión. Depresión grave. Suicidio².*

Rama Judicial

Dentro de una organización laboral tan compleja como la Rama Judicial, en la que se distingue la parte estrictamente judicial de la administrativa, y coexisten en número muy alto unidades laborales independientes entre sí, como por ejemplo juzgados, despachos de magistrados de Cortes y Tribunales, secretarías de corporaciones, unidades administrativas, oficinas judiciales..., hay lugar a que se generen variados focos, endógenos o exógenos de violencia laboral. En efecto,

puede decirse que hay fuentes internas o externas. Las externas son básicamente aquellas que se manifiestan en la relación laboral que se entabla con el público cliente del servicio judicial o del servicio administrativo a la justicia. No es extraño hallar, por ejemplo, relaciones conflictivas de los servidores judiciales con los abogados u otros intervinientes en los procesos judiciales. Las internas son las que presentan en el seno de las distintas unidades de trabajo, verbigracia, entre los servidores que laboran en la secretaría de una corporación, en un juzgado o en el despacho de un magistrado. Incluso pueden darse relaciones conflictivas y violentas en los intercambios que se hacen necesarios entre distintas unidades independientes, como en las relaciones de las unidades judiciales con los servicios administrativos.

.....
2 Acoso psicológico en el trabajo (mobbing) Juan José Góngora Yerro, Matilde Lahera, Martín M^a Luisa Rivas Bacaicoa del Gobierno de Navarra. Instituto Navarro de Salud Laboral. Departamento de Salud. - 01/04/2008. losrecursosshumanos.com. Portal sobre la gestión de los recursos humanos en las organizaciones.



El documento anteriormente mencionado de la OIT y la OMS acoge la siguiente definición: *“La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo que ponen en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud”*.

Un análisis de este enunciado permite establecer que se trata de una descripción genérica en la que se contempla como sujeto pasivo general al “personal”, mas no se especifica el sujeto activo, de manera que la noción cobija la posibilidad de que este provenga del interior de la respectiva organización empresarial o institución o del exterior de la misma, o sea que los incidentes de violencia pueden darse en el desarrollo de las relaciones internas de trabajo o de las externas, que como se vio, acontecen en la interacción con el público o la clientela o con otras personas. No se excluye ningún tipo de violencia ni su grado, de manera que puede ser física, moral, verbal, psicológica o de cualquier

Definición

modalidad diferente que sea dable establecer. Tampoco se hace exclusión en lo tocante a la forma jurídica de vinculación del personal que pueda verse afectado, es decir, ya se trate del sector público o del sector privado o de relaciones de trabajo dependientes o independientes.

En cuanto a la denominación, es interesante traer a colación la terminología que se utiliza comúnmente para identificar el mismo fenómeno o algunos aspectos o variantes de la violencia en el trabajo: acoso laboral, hostigamiento en el trabajo y mobbing.

Según el sentido que se asigna en el Diccionario (DRAE), el cual es bastan-

“La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo que ponen en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud”.



te ilustrativo, acosar es perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona. Perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos. Define también el **Acoso ~ moral**, o ~ **psicológico** como una práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente. En cuanto al acoso **sexual** se puntualiza como el que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre.

En lo que hace a la idea de hostigamiento, proviene claro está del verbo

Hostigar o fustigar, esto es, dar golpes con una fusta, un látigo u otro instrumento, para hacer mover, juntar o dispersar, o molestar a alguien o burlarse de él insistentemente o incitar con insistencia a alguien para que haga algo.

Por último puede ser importante aludir a que *“un antecedente fundamental en materia de violencia en el trabajo, fue el Congreso de Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, de 1990, en el que el psicólogo laboral Heinz Leymann usó por primera vez un término proveniente de la etología: **mobbing** (del inglés *mob*: atacar, asaltar), como sinónimo de “psicoterror” ejercido en el lugar de trabajo”*.



Con la expedición de la Ley 1010 de 2006 “POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO”, el Estado Colombiano reconoció la necesidad de afrontar la grave problemática que ocasionan situaciones de

La Ley 1010

violencia a que pueden verse sometidos los trabajadores en las circunstancias propias de su labor.

Conforme a su epígrafe y al tenor del artículo primero de la ley, dentro de los movimientos internacionales al respecto, quiso el legislador nacional, después de definir el acoso laboral, establecer mecanismos o instrumentos tendientes a prevenirlo, corregirlo y sancionarlo.

La definición reviste particular importancia, entre otras razones, porque re-

sulta indispensable distinguir el acoso, de comportamientos que implican el desarrollo legítimo de diversas potestades del empleador o de sus delegados, como la subordinación del empleado y la dirección del trabajo, estos, la posibilidad de impartir órdenes e instrucciones relativas al modo, tiempo y cantidad de labor y el ejercicio del poder disciplinario. Así mismo, en las organizaciones no es extraño que se presenten roces o discusiones laborales entre compañeros o entre superiores e inferiores, que por su carácter aislado o justificado, pueden carecer de la connotación de acoso.

La prevención se refiere a la determinación de las medidas que las entidades y empresas deben adoptar para evitar hasta donde ello sea posible que en el desarrollo de las correspondientes relaciones laborales, surjan problemas de acoso. Las modalidades de la prevención suponen el compromiso de los empresarios y directivos e implican un trabajo sostenido de concientización y educación en todos los niveles, al igual que el cumplimiento periódico de actividades de control interno. La labor educativa seguramente estará dirigida al manejo de una mínima urbanidad, al análisis teórico y casuístico de los comportamientos correctos e incorrectos, así como al estudio de los derechos humanos y generales relacionados con el trabajo y el amparo frente a la discriminación laboral, ello a través de la publicación de cartillas

y otros materiales de divulgación o mediante la realización de cursos, talleres, seminarios y prácticas. También es importante como fórmula de disuasión que se divulgue la normatividad que proscribe y sanciona los comportamientos erróneos.

La corrección tiene que ver con el establecimiento de dispositivos que permitan identificar prontamente los hechos constitutivos de acoso, de manera que puedan ser corregidos amigablemente, a través de instrumentos conciliatorios, sin que se tenga que acudir a los procedimientos disciplinarios, de castigo o sanción.

La sanción ya implica la definición de trámites eficaces, tendientes a castigar a los agresores, bien sea porque fueron remisos a desistir de su comportamiento nocivo, no obstante haberse agotado las pertinentes formulas de corrección, o bien porque su conducta genera un inexcusable agravio o reviste tal gravedad que merece una queja directa ante la autoridad disciplinaria.

Bienes jurídicos protegidos



En su artículo 1, la Ley 1010 menciona como bienes jurídicos protegidos los siguientes:

- a. El trabajo en condiciones dignas y justas.



La violencia en el trabajo y el acoso laboral en la Ley 1010 de 2006

- b. La libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores y empleados.
- c. La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.
- d. El buen ambiente en la empresa.

Con seguridad, bajo la denominación imprecisa de *bienes jurídicos protegidos*, dentro de un catálogo que podría contemplar otros tipos de “bienes”, se plantea el doble propósito de protección a la integridad personal de los trabajadores al igual que en sus derechos humanos y laborales y, consecuentemente, al bienestar de las empresas y entidades a fin de que logren sus objetivos particulares y sociales.



Alcances de la Ley 1010

La violencia laboral a que alude la Ley 1010 obedece a un criterio restringido, pues como lo pregonan el parágrafo del artículo 6 “Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral” y el parágrafo del artículo 1 expresamente excluye “el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa”.

En otros términos, la violencia que busca prevenir, corregir y sancionar la Ley 1010 es aquella que, bajo la denominación legal de acoso laboral, se presenta en el marco de relaciones de trabajo de tipo subordinado, tanto en el sector público como en el privado, teniendo como sujetos activos y pasivos forzosos a empleadores y a servidores públicos o particulares de cualquier jerarquía, unos y otros, dentro de empresas, entidades, instituciones u organizaciones públicas y privadas, o en relaciones simples o complejas de patronos y trabajadores en general.

En consecuencia, otras formas de violencia laboral quedan excluidas de la regulación de la Ley 1010, lo cual no significa que deban desconocerse o ignorarse por empleadores e instituciones, pues por el contrario también es indispensable encontrar los canales adecuados para la prevención, corrección y la sanción, si hay lugar a ello, de esos comportamientos.

Estimamos sí que, aplicando los criterios de realidad, deben asimilarse para su protección y amparo dentro de la propia Ley 1010, las relaciones que surgen con prestadores de servicios, formalmente independientes pero asimilados a la organización o entidad, de suerte que quedan subordinados parcial o totalmente dentro de ésta en la práctica, como los servicios personales que se prestan por trabajadores mediante

la intermediación de contratistas independientes, empresas de servicios temporales o cooperativas de trabajo asociado.

Pero en general podemos tener por excluidas de la regulación de la Ley 1010 los incidentes de violencia externa: con los usuarios de los servicios u otros tipos de personas externas o en las relaciones de las empresas o entidades entre sí, en las que concurren trabajadores de unas y otras. Así mismo, deben excluirse los casos que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones verdaderamente independientes.

La definición de acoso laboral en la Ley 1010

El legislador puso un especial empeño en la definición de las conductas constitutivas de acoso y para hacerlo concibió los artículos 2, 7 y 8 que adelante comentaremos. Sin embargo, a nuestro modo de ver, abusó del casuismo y de una especificidad abigarrada, generando imprecisiones y contradicciones. En síntesis, la ley definió en su artículo 2 el acoso laboral como *toda conducta persistente y demostrable*, ejercida sobre cualquier sujeto de las relaciones laborales subordinadas por otro sujeto de estas relaciones, *encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio*

laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. A su vez en el artículo 7, cuando describe varias conductas presuntas de acoso, alude a que estas deben ser repetidas y públicas.

Surge, en consecuencia, que el acoso laboral supone como principio un comportamiento persistente, esto es, que es durable en el tiempo o que se repite y reitera. Así mismo se precisa que debe ser público y demostrable. Con todo, dentro del mismo artículo 7 en los incisos finales, se aclara que, excepcionalmente, incidentes aislados pueden ser calificados de acoso, en atención a las características del comportamiento y a su capacidad de vulnerar por sí solo los derechos protegidos del trabajador. También se aclara que la publicidad no es esencial, pues ella puede ser suplida por la posibilidad de comprobación de los actos ejecutados en forma reservada o privada.

En cuanto al contenido de la conducta, que no especificó inicialmente, el artículo 2 contempla un elenco bastante extenso pero no exhaustivo y, a veces impreciso e incoherente, de moda-





lidades de acoso que denominó así: el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laborales.

El Maltrato Laboral: Si se descompone el texto legal, se tienen las siguientes modalidades:

- Violencia contra la integridad física o moral.
- Violencia contra la libertad física o sexual.
- Violencia contra los bienes.
- Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participan en una relación de trabajo.
- Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

La Persecución Laboral: Se refiere la norma a toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante:

- La descalificación;
- La asignación de cargas excesivas de trabajo;
- Los cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Según puede verse, la norma ubica como propósito de estos comporta-

mientos el obtener la renuncia del trabajador, pero no debería descartarse que, sin dejar de ser persecutorios, el propósito sea diferente, como que el trabajador busque un traslado o acepte un cambio de empleo o sencillamente con la finalidad de hostigar al trabajador.

La descalificación, en términos comunes, debe entenderse como la acción tendiente a desacreditar, desautorizar o incapacitar a la persona. Y en cuanto a los cambios de horarios, parece exagerado requerir que fuera de su arbitrariedad “*puedan producir la desmotivación laboral*”. De otra parte, dentro del propósito exhaustivo del legislador se extraña la no inclusión del abuso del *ius variandi* o lo que se llama alteración, esto es, la modificación unilateral, perjudicial e injustificada, de aspectos como el lugar de trabajo o el contenido de la labor.

La discriminación: La ley sencillamente la define como “*todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral*”, pero naturalmente ha de entenderse que el trato disímil ha de implicar perjuicio o ubicar a la víctima en una situación desventajosa o inferior frente a los demás.

El Entorpecimiento: En realidad es una modalidad persecutoria que se traduce en poner obstáculos al trabajo, hacerlo más gravoso o retardarlo con perjuicio para el empleado. La misma norma muestra como ejemplos la *privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.*

La Inequidad: La ley la define simplemente como la asignación de funciones a menosprecio del trabajador, expresión que puede interpretarse en el sentido de que a este se atribuyan actividades ajenas a sus obligaciones o inferiores a las que corresponden a las calidades y categoría, de modo que con ello se afecta su dignidad. También podría situarse en la categoría de persecución.

La Desprotección: Serían conductas destinadas a poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador, como la asignación de funciones riesgosas sin los debidos elementos de protección.

A pesar del esfuerzo descriptivo y comprensivo del legislador que se refleja en el texto legal, debe llamarse la atención acerca de que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, con respecto de la aplicación por

Colombia del convenio sobre la discriminación (Convenio 111 que Colombia ratificó en 1969), hizo la siguiente observación:

“Acoso laboral. La Comisión toma nota con interés de la ley núm. 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. La Comisión nota que dicha legislación no contempla una relación detallada sobre acoso sexual que tome en consideración los distintos elementos que incluye la observación general de 2002. La Comisión confía que el Gobierno estará en condiciones en su próxima memoria de brindar información sobre el avance en la adopción de disposiciones específicas que garanticen una protección del acoso sexual en el campo laboral en conformidad con su observación general de 2002”.

Corresponde, entonces, remitirse a la referida observación de 2002 y en ella se encuentra, entre otros aspectos, lo siguiente:

“La Comisión ha expresado anteriormente su opinión según la cual, el acoso sexual es una forma de discriminación y por lo tanto debe ser examinada entre los requerimientos del Convenio. Por ello,



de acuerdo con los requerimientos del Convenio de prohibir la discriminación con motivo de sexo, y de adoptar una política para promover la igualdad de oportunidades y de trato, considera la Comisión que deben adoptarse medidas para tratar el acoso sexual.

En vista de la gravedad y de las serias repercusiones de esta práctica, la Comisión insta a los gobiernos a que adopten medidas apropiadas para prohibir el acoso sexual en el empleo y la ocupación. A través de los años, la Comisión tuvo la oportunidad de reconsiderar distintas legislaciones nacionales y políticas para abordar esta cuestión, así como decisiones judiciales y convenios colectivos en esta materia, todos los cuales revelaron similares enfoques, definiciones y procedimientos. Las definiciones contienen

los siguientes elementos clave: 1 (quid pro quo) cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona; o 2 (entorno de trabajo hostil) un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario”.

A este respecto estimamos que si bien la Ley 1010 no fue lo suficientemente explícita y clara en materia de acoso sexual, su texto permite comprenderlo dentro de las conductas proscritas que merecen protección.



Examinadas las definiciones de violencia y acoso se tiene que indiscuti-

blemente implican vulneración de las normas de trabajo que regulan los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones de los servidores públi-

Antecedentes normativos

cos y particulares, establecidos hace ya bastante tiempo por la ley. Así, entre otros preceptos pertinentes, del Código Sustantivo del Trabajo pueden mencionarse los siguientes:

Art. 57-5. Es obligación del empleador “*Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos*”.

Art. 59-9. Está prohibido al empleador *“Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad”*.

Decreto 2351 de 1965, ar. 7, establece como justa causa de despido:

“Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo”.

Y es justa causa de retiro del trabajador:

“Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este”.

A su turno del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002), puede ser pertinente citar, entre otras, las siguientes disposiciones:

Conforme al artículo 33-7, es derecho del servidor público:

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

El artículo 34-8 contempla como deber del servidor público:

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

El artículo 35-2 y 7 consagra como prohibiciones al servidor público:

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

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

Si se examinan estas normas y otras relacionadas, en términos generales resultan subsumidos distintos aspectos de la violencia en el trabajo o del acoso laboral, de modo que mal puede decirse que careciesen de regulación con anterioridad a la Ley 1010. Pero no puede desconocerse que su expedición resulta útil, en cuanto expresa la voluntad del Estado de identificar un problema laboral de interés mundial, que en algunos medios se ha propagado como una especie de virus maligno para las empresas e instituciones.



Adicionalmente a las definiciones del artículo 2, que resultan ser bastante comprensivas, pero que mal pueden tenerse por exclusivas, el legislador enuncia una serie de situaciones respecto de las cuales presume que se presenta acoso laboral, valga decir, que debe entenderse por las autoridades o personas que hayan de juzgar

El acoso laboral presunto

o evaluar los respectivos casos que, salvo prueba en contrario, ante su ocurrencia y debida comprobación es concluyente el acoso. Así, el artículo 7 define en forma muy específica 14 modalidades de comportamientos³, con la aclaración de que pueden presentarse conductas diferentes que según sus circunstancias sea dable calificar como acoso, solo que en esa hipótesis no cabe que se presuman como tales de forma que resulta más exigente la carga de la prueba en cabeza del denunciante.

- 3 1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. 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;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor

10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Conductas NO constitutivas de ACOSO

No hay que perder de vista que los trabajadores en general, debido a su cargo, tienen obligaciones y compromisos que pueden ser exigidos incluso con firmeza, de modo que el respeto a las personas no supone laxitud en la exigencia de la calidad y el rendimiento requeridos. Tampoco deben olvidarse las costumbres y la idiosincrasia de las personas y los ambientes sociales y culturales, en el sentido de que por ejemplo frente a cierto tipo de sujetos habituados a un trato rudo o poco afable, puede resultar irrisorio o anacrónico un comportamiento distinto.

La Ley 1010 en el artículo 8 define algunas especies de conductas que no pueden ser calificadas de acoso. Son once

hipótesis⁴

que, en general, aluden a la exigencia equili-

brada de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones y el ejercicio normal de la potestad de subordinación.

En otras palabras, la reglamentación de acoso no puede ser llevada al extremo de que se dificulte el ejercicio de diferentes potestades patronales, en desarrollo de la facultad de subordinación. En efecto, en los sectores privado y público, los empleados y servidores en general están obligados a cumplir cabalmente con sus obligaciones laborales de hacer y no hacer (prohibiciones).



.....

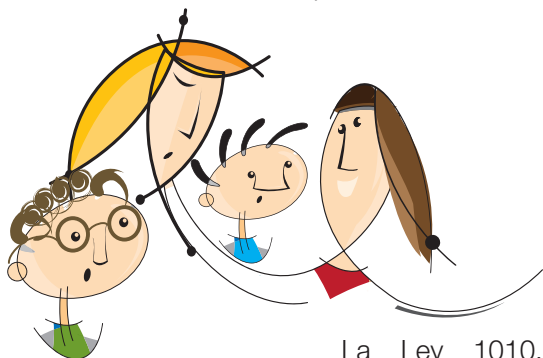
- 4 1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
5. 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;

6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.



Así, el propio empleador o sus representantes o el nominador, sus delegados o los superiores jerárquicos, tienen el derecho y, en algunos casos y en particular en el sector público, el deber de velar porque los empleados subalternos o dependientes desarrollen sus compromisos laborales, de manera que las exigencias que a este propósito se emitan en términos adecuados, oportunos y proporcionados, mal pueden tacharse como forma de acoso. Por ejemplo, si un trabajador es renuente a cumplir sus deberes, el

empleador, su representante o el superior, tendrán el derecho o incluso el compromiso de persistir en la exigencia, la cual puede expresarse en términos lo suficientemente firmes (firmeza cuyo grado dependerá de la idiosincrasia de los destinatarios), pero sin afectar la dignidad de la persona involucrada, o, si es el caso, es legítimo acudir a mecanismos de desvinculación, despido o disciplinarios. No debe perderse de vista, que las conductas de acoso fundamentalmente son ilegítimas, arbitrarias, excesivas o injustificadas.



La Ley 1010, en su artículo 9, instruye a los empleadores para que adopten medidas tendientes a la prevención del acoso laboral y particularmente dispone que en los reglamentos de trabajo se contemplen mecanismos en este sentido. En cuanto a las medidas y actitudes que sea dable adoptar, puede resultar ilustrativo remitirse al documento de la OIT arriba mencionado que aconseja lo siguiente:

Los empleadores y sus Organizaciones deben facilitar y promover lugares de trabajo libres de violencia.

La prevención del acoso

Esto supondría:

- Reconocer su responsabilidad general de asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, y la supresión de todo riesgo previsible de violencia en el lugar de trabajo, según la legislación nacional y la práctica.
- Crear un clima de rechazo de la violencia en sus Organizaciones.
- Evaluar habitualmente la incidencia de la violencia laboral y los factores que favorecen la violencia en el trabajo o la generan.
- Elaborar políticas y planes para combatir la violencia en el lugar de trabajo y establecer los necesarios

- mecanismos de vigilancia y una gama de sanciones.
- Consultar con los representantes de los trabajadores acerca de la preparación de esas políticas y planes y sobre cómo aplicarlos.
- Introducir todas las medidas y procedimientos, preventivos y de protección, que sean necesarios para reducir y suprimir los riesgos de violencia laboral.
- Encargar a los directivos de todos los niveles la responsabilidad de aplicar políticas y procedimientos de lucha contra la violencia laboral.
- Dar una adecuada información, instrucción y formación en lo referente a la violencia en el trabajo.
- Prestar asistencia de corto, medio y largo plazo, incluida la asistencia jurídica, a todos los afectados por la violencia en el trabajo, según sea necesario.
- Dar una especial consideración a los riesgos concretos a que se enfrenta cada una de las categorías de trabajadores de atención de salud (servicio judicial en nuestro caso), y a los riesgos que presentan ciertos entornos de trabajo en ese sector.
- Procurar que, en los acuerdos nacionales, sectoriales y de empresas, se incluyan disposiciones encaminadas a reducir y suprimir la violencia laboral.
- Fomentar activamente la conciencia de los riesgos y de las consecuencias destructoras de la violencia laboral.
- Facilitar sistemas adecuados de información.
- Establecer mecanismos de acopio de datos e información en el sector de la violencia laboral.

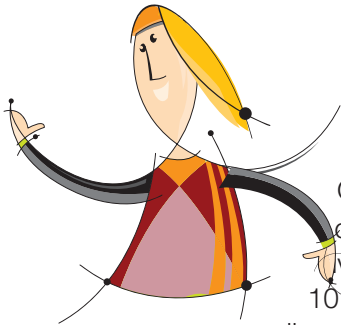
El Acuerdo 4437 de 2008 en su artículo 4 de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, plantea como mecanismos de prevención para la Rama Judicial la Capacitación y la Sensibilización. Así, en torno al primer aspecto se definió que la Escuela Judicial contemplara dentro del plan nacional anual de capacitación, módulos encaminados a la divulgación de la ley 1010, a su razón de ser y a la problemática que regula, con énfasis en la definición práctica de las conductas que puedan constituir acoso laboral, así como en la clarificación de procedimientos y sanciones previstos en la ley.

Con referencia a la sensibilización se propuso que con la colaboración de la Aseguradora de Riesgos Profesionales se desarrollaran distintos tipos de programas dirigidos al personal de la Rama y tendientes a la toma de conciencia sobre el acoso laboral, las causas y las consecuencias del mismo.



Además, siempre se ha recalcado por la Sala Administrativa, que en las distintas actividades de capacitación y sensibilización, el referido acuerdo sea objeto de examen por los par-

ticipantes, a fin de mejorarlo como instrumento reglamentario central del desarrollo de las políticas tendientes a la erradicación del acoso laboral en la Rama Judicial.



Como medidas correctivas, la Ley 1010, artículo 9, dispone que en los reglamentos de trabajo o en normas análogas en el sector público, se establezca un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que se presenten. Este trámite supone también el establecimiento de un órgano bipartito, esto es, con representación del empleador y de los trabajadores, ante el cual se ventilen los casos.

Debe entenderse que con esta disposición el legislador buscó que las situaciones de acoso pudieran resolverse directamente por las propias partes involucradas, con la mediación un comité imparcial y equilibrado, pues ha de suponerse que los trabajadores afectados, ante todo, persiguen conservar su trabajo así como cumplir su labor con tranquilidad, dentro de un ambiente armónico, y no verse abocados a renunciar al empleo o acudir a las autoridades para afrontar trámites

disciplinarios o judiciales, a veces con resultados inciertos, que, en últimas, pueden contribuir a aumentar su desazón. Y quizás también el agresor, sometido a este trámite confidencial, y ante el peso de un amigable reproche comunitario, reconozca la situación y se comprometa a abandonar sus censurables prácticas.

En otro grado de medida correctiva de tipo administrativo, la Ley 1010 prevé que la víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse mediante escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. El funcionario que reciba la denuncia, previa audiencia de la parte denunciada, conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha el referido trámite correctivo interno y, si es el caso, al advertirse por ejemplo que el problema puede

Medidas correctivas

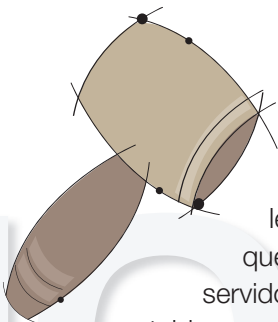
ser colectivo, programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones dentro de la empresa. El precepto legal no otorga expresamente facultades de conciliador al funcionario pero parece natural que ello esté implícito pues como acaba de mencionarse, se prevé una audiencia con el denunciado, de forma que dependerá del resultado de dicha audiencia y del examen de la situación en concreto que se efectúe la conminación al empleador.

Otra alternativa de quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral, establecida en el citado artículo 9, es la de solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación.

En la Rama Judicial, el Acuerdo 4437, en su artículo 5, vinculó los comités seccionales paritarios de salud ocupacional, para que funcionaran como comités de conciliación, lo cual tiene

como fundamento el hecho de que el acoso laboral es, entre otras cosas, un problema de salud ocupacional, pues, desde este enfoque, es una situación que se genera en el ambiente de trabajo, en el seno de las empresas e instituciones, que puede generar consecuencias adversas en la salud individual de los empleados y servidores judiciales en general. Adicionalmente los denominados COPASOS, dada su composición, son lo suficientemente representativos y sus integrantes deben presumirse conocedores del clima laboral en las regiones, en atención a las funciones que tienen a su cargo, como por ejemplo, la de *“visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por los servidores públicos en cada área o sección de la entidad e informar a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y de los Consejos Seccionales sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control”*.

Medidas sancionatorias



Este tema fue regulado por el artículo 10 de la ley, el cual en lo que respecta a los servidores públicos, establece que el acoso laboral

constituye falta gravísima, la cual en los términos del Código Disciplinario Único, puede dar lugar a la destitución, si se trata de conductas dolosas o cometidas con culpa gravísima, o a la suspensión si se trata de conductas culposas.



En el sector privado, la víctima queda habilitada para terminar el contrato de trabajo con justa causa, si la conducta proviene del empleador o de su representante, o si estos toleran el acoso de un tercero. A su vez, el trabajador que sea sujeto activo de acoso incurre en justa causa para que el empleador termine su contrato de trabajo.

Así mismo, la ley prevé que el sujeto activo o el empleador que tolere el acoso, deben ser sancionados con multa de dos a diez salarios mínimos legales mensuales que se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor. Se contempla también que el empleador negligente o tolerante frente a las disposiciones sobre acoso, asuma el costo de el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral en concurrencia con la respectiva entidad de seguridad social responsable y sin perjuicio de las obligaciones de estas y de sus facultades de exigir de los empleadores el cumplimiento de sus cargas y compromisos.

En cuanto a la autoridad competente para imponer las sanciones el artículo 12 de la ley define que *corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la pre-*

sente ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares. Y cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley. En este último caso el procedimiento sancionatorio se adelantará conforme a las normas del Código Disciplinario Único, por la respectiva autoridad disciplinaria. Al paso que en el campo particular debe seguirse ante el juez laboral mediante un procedimiento especial establecido por la propia ley, excluyéndose así el ordinario. Dicho procedimiento esquemáticamente puede describirse así:

- a. Demanda (solicitud), que deberá reunir los requisitos previstos por el artículo 25 del CPL;
- b. Dentro de los 5 días siguientes a la demanda, notificación personal al acusado y al empleador y citación a audiencia *privada* a celebrarse dentro de los 30 días siguientes a la notificación;
- c. Posibilidad de practicar pruebas antes de la audiencia en diligencias especiales;
- d. Audiencia **privada** para la práctica de pruebas (solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos) y sentenciar;

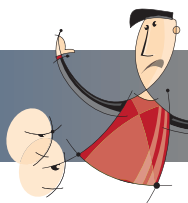
e. Apelación y decisión de plano del recurso dentro de los 30 días siguientes.

Frente a esta atribución de competencias y procedimientos se observa que hubiese sido más acorde asignarlos en función del acusado, cuya conducta va a ser juzgada, y no en relación con la víctima o acusador. De otra parte no quedó bien definido el competente para imponer las sanciones de multa y pago parcial de los costos de salud, cuando se trate de juzgar la responsabilidad de las personas jurídicas o entidades estatales, por ejemplo en el evento de que, aparte de los compromisos individuales de los correspondientes funcionarios, hayan asumido actitudes indicativas de tolerancia. Es que no parece adecuado suponer, sin norma expresa que así lo disponga, que las autoridades que deben juzgar el comportamiento disciplinario de determinadas personas, que-

den habilitadas también para sancionar instituciones y entidades públicas como tales.

También es interesante realizar el ejercicio de definir cuáles serían las pretensiones en la demanda ante el juez del trabajo, pues ello no se deduce muy claramente de la ley. En efecto la sanción relativa a la terminación del vínculo pareciera, en principio, ser del resorte del trabajador afectado o del empleador respectivo, de modo que lo que se debatiría ante el juez sería la imposición de una multa y el posible pago a una entidad de seguridad social. Ejemplo, si se trata de un trabajador particular que acusa a otro de la misma empresa por acoso, quizás podría reclamar que se declare la existencia del mismo y que como consecuencia de ello el respectivo empleador podría despedirlo con justa causa y la cancelación de la multa de 2 a 10 salarios mínimos a favor del Consejo de la Judicatura. Aunque no se contempla, como fuera lo lógico, la posibilidad de sancionarlo con una indemnización de perjuicios a favor del afectado, es razonable suponer que ella pueda reclamarse mediante el proceso especial sancionatorio. Podría también darse, por ejemplo, la reclamación frente al empleador persona natural en la que se solicitaría la declaración del hecho, la imposición de la multa y la indemnización por despido indirecto si el trabajador se retiró o manifiesta su intención de retirarse, como consecuencia del acoso.

En la Ley 1010 el legislador estableció una garantía tendiente a proteger a las víctimas de acoso que acuden a los mecanismos establecidos en la norma a fin de que se corrija o que sea sancionado e incluso a los testigos que contribuyan a esclarecer los respectivos hechos.



Garantía y otras consecuencias frente a las reclamaciones sobre ACOSO

En la Ley 1010 el legislador estableció una garantía tendiente a proteger a las víctimas de acoso que acuden a los mecanismos establecidos en la norma a fin de que se corrija o que sea sancionado e incluso a los testigos que contribuyan a esclarecer los respectivos hechos. Fundamentalmente se trata de una especie de fuero de estabilidad que adquiere la víctima o el testigo, pues con arreglo al artículo 11 carecerá de efectos el despido o la destitución que se produzca dentro de los seis meses siguientes a la formulación de la queja o la reclamación, siempre y cuando quede comprobada la situación de acoso ante la autoridad competente.

Debe entenderse, no obstante, que las desvinculaciones ajenas a los hechos del acoso son eficaces y es así como el parágrafo del artículo 11, exceptúa del amparo los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social y las destituciones proferidas por las autoridades disciplinarias.

De otra parte, en el artículo 13 la ley contempla un castigo con multa de entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales al quejoso temerario, valga decir, aquel que formule una denuncia que carezca de todo fundamento fáctico razonable. Tal sanción la impondrá el juez laboral o la autoridad disciplinaria respectiva en el sector público.



Este documento se justifica y se enmarca dentro de las tareas de capacitación y sensibilización y, como tal simplemente busca contribuir al objetivo de la información. Puede decirse por ello que no es un documento aca-

Comentarios finales

bado o definitivo, sino que habrá de reelaborarse y replantearse como consecuencia de las distintas actividades colectivas que se vayan realizando y de la reflexión permanente sobre un tema que ha generado muy diversos análisis y día por día continuará haciéndolo.