

ESCUELA DE CIENCIAS HUMANAS

MAESTRIA EN PERIODISMO

ACOSO LABORAL: UN PROBLEMA EN AUMENTO

ESTUDIANTE: OLGA LUCIA JIMENEZ CHAVES

DIRECTOR: OSCAR PARRA CASTELLANOS

BOGOTÁ D.C.
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
Agosto de 2019

ACOSO LABORAL: UN PROBLEMA EN AUMENTO

Por: Olga Lucía Jiménez

Los trabajadores colombianos siguen padeciendo el acoso laboral en las empresas; es una realidad que persiste en el ámbito de las relaciones de trabajo en el país. *“Todo el tiempo está descalificando mi comportamiento frente a mis compañeros”*, dice *Mónica Gómez, empleada de una importante empresa del sector de las telecomunicaciones en el país.

Mónica, nacida en Bogotá hace 44 años, soltera, madre de dos hijos menores de edad, que viven del salario que como empleada devenga, revela cómo es maltratada por su jefa porque según ella *“no encaja en el grupo por ser la más vieja”*. Se burla de sus opiniones, de sus intervenciones y hasta de su forma de vestir. Todos hacen parte de un departamento donde la mayoría de sus integrantes son personas no mayores de treinta años, *millennials*, empezando por su jefa.

Y es que pese a que existe una ley contra el acoso laboral, la 1010 de 2006, no ha tenido la fuerza suficiente para erradicarlo. Esta norma no es conocida por toda la clase trabajadora del país, en razón a la poca publicidad que se le ha dado.

Por ello, Mónica soportaba en silencio el comportamiento de su jefa y compañeros, además por el temor de pensar en ser despedida o cambiada de puesto si se quejaba por el ambiente laboral, pues ella es la única proveedora de ingresos en su hogar. No sabía que estaba siendo acosada.

Sin embargo, le contó lo que le sucedía y cómo se sentía a su amiga Carolina, quien sí estaba enterada de la ley para prevenir el acoso laboral y fue la que le recomendó que presentara la queja en la propia empresa ante el Comité de Convivencia, el cual está conformado por un grupo de empleados que representan tanto al empleador como a los trabajadores y que busca mantener un adecuado ambiente laboral. También le dijo que podía interponer su denuncia directamente ante el Ministerio del Trabajo.

Las denuncias han aumentado durante los últimos años, según lo reflejan las estadísticas del Ministerio, que para el año 2017 recibió 1.360 casos, cifra duplicada en 2018, lo cual demuestra un alarmante crecimiento.

En lo corrido de 2018 se reportaron 2.416 denuncias en el Ministerio del Trabajo, que trata de acercar a las partes para que las circunstancias del acoso cesen. Pero las denuncias y sus investigaciones y resultados no siempre son efectivas o no llegan a satisfacer a la víctima que en algunos casos además de querer que no sigan, trata solo de perseguir una disculpa pública, delante de los mismos compañeros que presenciaron los hechos.

Entre los departamentos que más denuncias por acoso laboral presentan en el país están Bogotá, Antioquia, Atlántico, Valle, Casanare, Bolívar, Caldas, Magdalena, Meta, Tolima y Norte de Santander. Mientras que en Boyacá, Cesar, Guajira, Guaviare, Nariño, Quindío y Sucre el índice es menor o no hay denuncias como en el caso de Amazonas, Arauca, Chocó, Cauca, Córdoba, Cundinamarca, Risaralda, San Andrés, Vaupés y Vichada. Ello no significa necesariamente que no haya hechos de acoso laboral en estas regiones, sino que los casos presentados son resueltos en la instancia del Comité de Convivencia de la empresa, según lo anota Carlos Ignacio Delgado, profesor de derecho laboral.

Por género, el acoso laboral afecta principalmente a las mujeres. Ellas denuncian más que los hombres, dado que el año pasado interpusieron 1.303 denuncias por esta conducta, contra 1.113 de los hombres, en donde Bogotá hace su mayor aporte.

Las cifras reveladas no incluyen los datos de las solicitudes anónimas de intervención por acoso laboral, en las cuales no se especifica el género del denunciante; ellas son el reflejo del temor de las víctimas de denunciar con nombre propio los vejámenes a las que son sometidas, de acuerdo con lo expresado por Juan José Irigorri París, profesional de la Subdirección de Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo.

Dichas denuncias son recibidas por el Ministerio, quien debe darle trámite a la investigación, debido a las facultades que posee para proteger los derechos fundamentales de los colombianos en condiciones de trabajar.

Qué es acoso laboral

Conforme lo define la propia ley 1010 de 2006: “Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”. Justamente como lo que le pasa a Mónica.

El acoso laboral se entiende como los comportamientos que se presentan en las empresas privadas o en las entidades públicas y que se relacionan con maltrato, persecución, inequidad, desprotección, entorpecimiento y discriminación laboral.

Se puede presentar de un jefe hacia a un subalterno, de un empleado hacia su superior o entre compañeros. No distingue entre cargos o niveles jerárquicos, pero sólo abarca relaciones de trabajo, lo cual quiere decir, que escapa a la órbita de las relaciones de prestación de servicios y contratistas.

No es que los contratistas o prestadores de servicios no sean acosados, pues puede ocurrir que a pesar de estar vinculados mediante un contrato no laboral de todas maneras estén siendo subordinados por la entidad, caso en el cual no podrán denunciar directamente sino a través

del interventor del contrato, que sí debe ser empleado de la empresa, para que sea éste quien denuncie ante el comité y se inicie el trámite correspondiente.

Cabe recordar lo ocurrido en 2017 en el diario La República, que fue señalado por 11 trabajadores, quienes decían sentirse acosados laboralmente por su director, Fernando Quijano, y así lo relataron a Vice Colombia, medio que mantuvo en reserva sus nombres por solicitud de los propios denunciantes para conservar sus trabajos actuales o para permanecer en los medios, dada la influencia del director del periódico en los mismos.

Los trabajadores describían como su superior gritaba y presionaba, hasta hacer llorar, a las periodistas o editoras; les lanzaba el periódico por la cara; si se equivocaban en la ortografía los ponía a hacer planas; especialmente se ensañaba con las mujeres; criticaba severamente su forma de vestir o simplemente les decía que “no servían para nada”. Estas quejas no llegaron al Ministerio del Trabajo.

Consultado al respecto el denunciado Fernando Quijano, se limitó a remitir el correo que a continuación se reproduce:

“Como le escribí ayer tengo el principio de no responder acusaciones anónimas, máxime cuando vienen de personas que han sido retiradas de una sala de redacción exigente y muy competitiva como la nuestra, que debe protegerse de los periodistas negociantes, que fallan en las cifras, en los nombres, en la ortografía, que no estudian, en general, que no dieron la talla para ser formadores de opinión económica, empresarial o financiera.

Todos los días tratan de llegar al periodismo económico personas que solo ven en este oficio viajes, cocteles, becas, comidas e invitaciones, todo a cambio de noticias falseadas o tendenciosas; defecto que combinan con mala preparación, poco estudio y mala escritura. Son las lacras profesionales con las que debemos luchar frecuentemente.”

En el caso de Mónica Gómez, su jefa la marginaba de la relación con sus compañeros, no permitía que interactuara con ellos; ni siquiera en actividades extra de la oficina como lo eran los almuerzos de cumpleaños o de alguna otra celebración, de los que la excluía propiciando con ello un aislamiento social.

La ley ordena a todas las empresas tener un comité de convivencia que dé un trámite “interno, confidencial, conciliatorio y efectivo” sobre las denuncias de este tipo, conformado por “personas reconocidas en la organización por cualidades de respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, reserva en el manejo de información y ética”. En consecuencia, no podrá hacer parte del mismo quien en los últimos seis meses anteriores a su elección haya sido denunciado por tales conductas.

La ley también dispone que los miembros de dicho comité tengan habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos, tal como lo prevén las resoluciones que regulan la materia, esto es, la 652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

No obstante, quienes no tienen confianza en el comité creado por la empresa y se sienten más seguros de formular sus denuncias en el Ministerio del Trabajo o ante un juez de la República, pueden hacerlo directamente, cuando consideren que las circunstancias son verdaderamente graves o extremas tal como lo indica la ley 1010 de 2006. El juez es quien tiene la facultad de declarar si hay acoso o no.

Las demandas por acoso laboral que se llevan en juzgados son procesos especiales según la ley y ello significa que tienen un trámite específico que no permite llegar a la Corte Suprema de Justicia - no tiene casación -.

Eso obstaculiza el nivel de orientación para los jueces, pues al no llegar a conocimiento del máximo órgano de la jurisdicción ordinaria, no hay jurisprudencia al respecto y por tanto, no existe unidad de criterio para juzgar, lo que en la práctica se traduce en que cada juez y tribunal da su propia interpretación a cada caso.

En general, es el canal menos utilizado por los trabajadores, además porque la sola admisión de la demanda puede tardar varios meses. A ello hay que sumarle el tiempo que demoran las audiencias, que aunque son orales pueden llevar otros meses, más la respectiva apelación de la cual conocerá el Tribunal Superior de Distrito Judicial, según explicó Marcos Javier Cortés, juez laboral del circuito de Bogotá.

Cortés también indicó que “la dificultad probatoria es otra de las barreras que se evidencian en el acceso a la justicia y seguramente ello influye en los escasos procesos por acoso que llegan a los estrados judiciales”.

Sin embargo no todo es acoso; las tensiones en las relaciones laborales, a veces crean conflictos que no necesariamente se tipifican como tal. En ello la ley 1010 de 2006 es enfática al establecer que no es acoso: los actos destinados a mantener la disciplina; la exigencia razonable de fidelidad laboral o lealtad empresarial; la formulación de circulares o memorandos; la solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios; las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.

Tampoco lo es, de acuerdo con la misma norma, la exigencia de cumplir las obligaciones o deberes legales y contractuales, así como de no incurrir en las prohibiciones; y las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

El problema está en la prueba

La práctica muestra las dificultades que deben afrontar los trabajadores en materia probatoria en un proceso por acoso, entre otras razones, por la realización clandestina de la conducta.

El trabajador víctima del hostigamiento deberá demostrar lo ocurrido acudiendo a los medios de prueba reconocidos legalmente tales como fotografías, documentos, grabaciones obtenidas de forma lícita, esto es, con conocimiento previo de las partes que intervienen en la conversación grabada, dictámenes periciales, testimonios, etc.

Como lo define la Ley 1010, se exige que sea una conducta demostrable, pero el acoso laboral, como “aquella forma de violencia oculta, silenciosa y a menudo invisible incluso para aquel que la sufre, es realmente difícil de probarse”, como lo exponen Leonardo Guisa y Adriana Camacho en su libro *Acoso Laboral en Colombia*. Editorial Legis, 2013.

En lo que tiene que ver con testimonios es una tarea ardua convencer a los compañeros para que testifiquen en favor del acosado, pues al seguir vigente el vínculo laboral con la empresa, se ven comprometidos con ésta, en opinión del juez Cortés.

Síntomas

¿Cuáles son las consecuencias físicas y psicológicas del acoso laboral? La psicóloga especialista en talento humano María Cristina Rincón, destacó que a nivel físico ocurre que las personas acosadas laboralmente empiezan a presentar cansancio, desconcentración, irritabilidad, dolores de cabeza, espasmos musculares, dolor en el pecho, inapetencia o apetito desmesurado, falta de sueño o sueño ligero con pesadillas, vértigos, dolor de estómago, taquicardia, diarrea, hipotensión o hipertensión, entre otros síntomas.

En cuanto al aspecto psicológico, la experta Rincón recalcó que se presenta principalmente depresión, miedo, baja autoestima, ideas suicidas, aislamiento social y ansiedad. Según Rincón, tanto los síntomas físicos como los psicológicos generan ausentismo de los trabajadores en sus labores.

Un claro ejemplo de lo expuesto lo trató la revista *Semana* cuando se refirió a lo sucedido con Juan Carlos Forero, director de logística de una multinacional quien en 2007 terminó suicidándose en su casa del municipio de La Calera, ante el continuo acoso de su jefe, pues según manifestó a su esposa la noche anterior a su muerte: “Ya no aguanto más, esta situación es insostenible”.

De acuerdo con lo revelado por *Semana*, en opinión del psicólogo español Iñaki Piñuel, un 5 % de las víctimas de acoso piensan a diario en el suicidio como forma de escapar a su problema.

Forero, era otra víctima silenciosa de acoso por parte de su jefe que ejercía una presión muy fuerte sobre sus subalternos; lo citaba a reuniones en horarios extralaborales en sábados o

domingos y cuando él llegaba cancelaba la reunión; le escribía correos en días festivos, lo llamaba en las noches al celular, le negaba vacaciones a pesar de haberlas solicitado con bastante anticipación; le pedía reportes y análisis exageradamente minuciosos. Generalmente y pese a salir tarde de la oficina, llevaba trabajo a su casa y ello le impedía compartir tiempo con su esposa e hijas. La acumulación de estos hechos en el tiempo lo llevó a tomar la fatal decisión, reseñó Semana.

Pese a eventos como el anterior, el profesor Delgado estima que tan solo el 30 % de los empleados denuncian situaciones de acoso laboral, pues el resto de la población trabajadora teme represalias y por ello guardan silencio y soportan las conductas, lo que también puede tener justificación en el desconocimiento de la ley.

Medidas preventivas

La ley contra el acoso laboral ha previsto taxativamente que deben ejecutarse unas medidas preventivas de las conductas que lo conforman, las cuales están a cargo de los empleadores y se desarrollan principalmente a través de la inclusión de mecanismos estipulados en los reglamentos de trabajo de las empresas y en los manuales de funciones de las entidades públicas.

Adicionalmente, a partir de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Trabajo se establecen como medidas preventivas en cabeza de los empleadores y las administradoras de riesgos laborales las siguientes: la formulación de una política que promueva el buen ambiente laboral; la elaboración de códigos o manuales de convivencia; realización de actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Además, actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, para los niveles directivos, mandos medios y miembros del comité de convivencia laboral; realización de actividades dirigidas a fomentar el apoyo social; y el establecimiento de un procedimiento que permita denunciar los hechos constitutivos de acoso, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

Con la implementación del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo – SGSST, lo que anteriormente se conocía como Programa de Salud Ocupacional, que planea, organiza, ejecuta y evalúa las actividades de medicina preventiva en el trabajo, se involucran métodos para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, entre los que se encuentran los producidos por el acoso laboral.

Qué hace el Ministerio del Trabajo

Si una persona se considera víctima de acoso laboral puede acudir directamente al Ministerio del Trabajo a través de las Inspecciones de Trabajo donde podrá interponer una queja, detallar

claramente su situación y en qué causal encaja el acoso al que ha sido sometida. Si se tienen pruebas, es muy importante anexarlas.

Aun cuando el proceso administrativo no señala plazos, el Ministerio obligará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales de análisis y corrección, programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de la empresa.

Posteriormente, procederá a escuchar a la parte denunciada y a partir del cruce de información entre trabajador y empresa y/o victimario, el inspector propondrá fórmulas de arreglo y de fracasar esta etapa, deja en libertad a las partes para que acudan ante el juez laboral.

El proceso que se sigue es el mismo tanto en los casos denunciados en nombre propio como en las denuncias anónimas recibidas por el Ministerio.

Mónica no ha querido agotar las instancias descritas, cree que la reciente denuncia que formuló en su empresa puede ser resuelta allí mismo. Pero ya sabe que tiene otros caminos para lograr la protección que necesita conforme lo previsto en la ley.

Cómo se sanciona

Las conductas de acoso laboral pueden ser consideradas como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, para el servidor público; multa de dos a diez salarios mínimos para el acosador y el empleador que tolere esta agresión; pago a las EPS y ARL del 50 por ciento del costo del tratamiento de enfermedades profesionales y demás secuelas originadas por el acoso. Esto correrá por cuenta del empleador que haya ocasionado la infracción o la haya tolerado.

El valor de las multas recaudadas se destinara a la entidad que imponga la sanción, es decir, Ministerio del Trabajo para el caso de los inspectores que se transferirán al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA o al Consejo Superior de la Judicatura si es un juez el que la determina. Nunca van al bolsillo del acosado.

Dependiendo de la gravedad del caso, el acosador deberá ser alejado de la víctima; y mientras ésta es protegida, se adelantará la investigación interna, que puede durar hasta seis meses y derivar incluso en el despido del agresor.

El directivo o jefe que sepa que esto está sucediendo en la empresa y no lo trate de evitar, se convierte en sujeto partícipe de la conducta de acoso y por ello puede ser sancionando como se menciona.

En ningún escenario hay prisión o arresto pues no está considerado como delito.

Qué hay de nuevo

Dado que el plazo con que cuenta el trabajador acosado para interponer las acciones administrativas o judiciales para que se corrija el acoso es muy corto, tan solo de seis meses, legislativamente hay un proyecto de ley para aumentarlo como todas las acciones laborales a tres años.

Lo anterior, porque puede ocurrir que el acoso genere efectos psiquiátricos y psicológicos muy fuertes que supongan que el trabajador denunciante no quiera tratar el tema sino luego de dos o tres sesiones con el psiquiatra que tardan más de seis meses.

De otra parte, Iván Daniel Jaramillo, director del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario informó que la Organización Internacional del Trabajo – OIT, organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, del cual Colombia es país miembro, tenía en su agenda tratar de concertar un convenio sobre acoso y violencia privada en el trabajo.

Por ello en el marco de la 108 Conferencia Internacional del Trabajo, llevada a cabo en junio pasado, adoptó un nuevo convenio y una recomendación para enfrentar el tema.

Guy Ryder, Director General de la OIT, señaló que “en el marco de las nuevas normas se reconoce el derecho de todas las personas a un entorno laboral exento de violencia y de acoso”. El Convenio entrará a regir 12 meses después de que los Estados miembros lo hayan ratificado, por lo que Colombia dispone de ese plazo para introducirlo en su legislación y que de esta manera se haga exigible en el territorio nacional.

La ley ya tiene más de diez años y ha sido positivo que exista por la visibilidad que le da al tema pero el esquema de prevención y reparación si adolece de muchos aspectos que vale la pena revisar.

*El nombre real ha sido modificado por petición de la trabajadora.

Fuentes:

Ministerio del Trabajo – Subdirección de Gestión Territorial

Observatorio laboral – Universidad del Rosario

Marcos Javier Cortes Riveros, Juez 38 laboral del Circuito de Bogotá

Carlos Ignacio Delgado Bernal, conferencista experto

María Cristina Rincón, psicóloga

Guisa Leonardo, Camacho Adriana. Acoso Laboral en Colombia. Editorial Legis, 2013.

www.unilibre.edu.co/bogota/ul/noticias/noticias-universitarias/3757-mas-de-1-400-casos-de-acoso-laboral-se-han-denunciado-este-ano-en-colombia

www.eltiempo.com/economia/empresas/acoso-laboral-sigue-creciendo-en-colombia-260780

www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/el-acoso-laboral-en-colombia-por-pablo-londono/254874

caracol.com.co/radio/2018/07/07/nacional/1530973602_466251.html

www.eltiempo.com/economia/empresas/acoso-laboral-sigue-creciendo-en-colombia-260780

www.semana.com/nacion/articulo/12-conductas-del-acoso-laboral/603930

<https://bkf.com.co/acoso-laboral-colombia/>

www.arlsura.com/index.php/noticias/173-noticias/1962-un-comite-para-la-buena-convivencia

www.asuntoslegales.com.co/consultorio/no-todo-lo-que-alega-el-trabajador-es-acoso-laboral-2602375

www.ambitojuridico.com/noticias/informe/administrativo-y-contratacion/todo-lo-que-necesita-saber-sobre-acoso-laboral

https://www.vice.com/es_co/article/vbvwww/diario-la-republica-denuncia-supuesto-acoso-laboral

<https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/acosado-salida/87989-3>

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711359/lang-es/index.htm