

# Bienestar Integral

## Acoso y maltrato laboral

El sindicato de trabajadores de la Administradora Colombiana de Pensiones – SINTRACOLPEN, en esta edición quiere revisar de manera exclusiva a la luz de la jurisprudencia en Colombia y de especialistas en temas de acoso y maltrato laboral, la Ley 1010 de Acoso Laboral, a fin de contar con información y herramientas necesarias que nos permitan estar alerta ante posibles casos de ‘bullying’ o ‘mobbing’ (intimidación o acoso en español) al que podamos estar expuestos en algún momento de nuestro ciclo laboral.

Beatriz Eugenia Guzmán, sicóloga clínica de la Universidad del Valle, sostiene que el bullying laboral es una problemática que ha existido por años pero que apenas la hizo visible en Colombia la Ley 1010 de 2006, y tal como lo expresa el ex-viceministro de relaciones laborales, David Luna, el acoso laboral ha ido en aumento en Colombia, pese a que somos de los pocos países en América Latina que tenemos una legislación para denunciar el maltrato laboral.

Sin embargo, pocas personas se atreven a denunciar porque hay que contar con un **acervo probatorio que contenga fotos, grabaciones, mails, documentos y testimonios, entre otros**. “No basta decir me siento mal, sino crear todo un expediente que al final se puede volver contra el empleado **sino logra demostrar lo que argumenta**”, razón por la cual el 65 % de las querellas instauradas ante el Ministerio del Trabajo, son desestimadas por “falta de pruebas”. Y el empleado se arriesga a seguir trabajando en medio de las retaliaciones del agresor, incluso, a ser despedido.



### Contenido

Acoso y maltrato laboral .....	1
La salud mental .....	2
Casos reales.....	3
Ley 1010 de 2006 .....	4
Actores y sanciones.....	5
Corrección y denuncia.....	6

### Acervo Probatorio

Pocas personas se atreven a denunciar porque hay que contar con un acervo probatorio que contenga fotos, grabaciones, mails, documentos y testimonios, entre otros.



## La salud mental de los Trabajadores

Según los resultados de una de las encuestas nacionales de condiciones de salud y trabajo, revelados por el Ministerio del Trabajo, dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos a factores psicosociales en su jornada laboral y entre un 20 por ciento y un 33 por ciento sintieron altos niveles de estrés.

La encuesta también evidencia que los riesgos ergonómicos y psicosociales son identificados como prioritarios. Un 14 por ciento de los encuestados expresó que no tiene tiempo para realizar sus tareas y el 43 por ciento se quejó de que debe realizar su trabajo de forma muy rápida o con plazos muy estrictos.

---

“La dignidad no es la que da el poder, el dinero, la cultura, no. La dignidad nos la da el trabajo y un trabajo digno, porque hay tantos sistemas sociales, políticos y económicos que han hecho que ese trabajo signifique aprovecharse de la persona” Papa Francisco

---



## Casos reales de Acoso Laboral

Para adentrarnos en el tema de manera práctica, tomaremos dos casos reales que nos permitirán revisar de manera objetiva, como el maltrato se presenta de manera sutil afectando por un lado la salud y bienestar de los trabajadores y de otro, el ambiente de trabajo que no siempre es el más agradable, ya que muchas personas tienen que soportar un pésimo ambiente laboral debido al hostigamiento al que se ven sometidos por parte de jefes o compañeros de trabajo.

El primer caso le ocurrió a Andrés, un profesional en administración de empresas con especializaciones y maestrías, que sufrió acoso, maltrato y burlas de su superior. **“La actitud de mi jefe era la de sabotear mis esfuerzos de una manera sutil. Decía frases como ‘creo que usted no puede con esto’, ‘hablé con el proveedor y me dijo que usted lo atendió mal’ y siempre me hacía burlas delante de mis compañeros que remataba con un “es solo una broma, no te lo tomes en serio”, recuerda.**

Al comienzo, él quiso hacerse el loco, pero en tres años tuvo tres incapacidades por estrés, pasó por terapia psiquiátrica, hizo yoga y hasta cambió de religión, creyendo que el problema era él (la víctima casi siempre se inculpa porque su autoestima se va deteriorando).



*Gritos, insultos, persecución, falta de equidad y de protección entre principales quejas de los trabajadores en Colombia, según un reporte del Ministerio de Trabajo.*

Cuando no pudo más, llevó el caso al Comité de Convivencia –filtro creado por la ley para resolver estas situaciones– que falló en su contra y le propuso renunciar con una “buena indemnización” y seis meses de sueldo. Él sintió que se liberó y parece un final feliz, pero no es justo: se quedó sin trabajo y con su sensación de incompetencia, mientras su jefe sigue campante en el cargo repitiendo sus conductas dañinas con otra víctima.

Para la psicóloga Gloria Porras, especialista en gestión humana y gerencia de la salud ocupacional, la gran mayoría de los casos de acoso o ‘bullying’ laboral están relacionados con el manejo de liderazgo: los líderes no siempre tienen formación ni tacto para el manejo y la orientación de personal y se tergiversa ese rol: “muchos jefes creen que el mejor es el que más acosa”.

Pero no siempre son los jefes los que acosan a sus colaboradores. Hay colaboradores que también sabotean los procesos de trabajo, los resultados y los informes del jefe con el fin de desquitarse de él o entre colaboradores entre sí, como le ocurrió a Milena, una profesional que fue contratada como gestora humana en una empresa de plásticos donde nunca existió esa figura antes. Justamente, su principal labor era organizar un área de recursos humanos.

Allí encontró a Clara, una especie de asistente de nómina durante 15 años, que se sintió amenazada con Adriana. Entonces empezó a obstaculizar la gestión de la nueva jefe: ocultaba información, no entregaba los formatos de descuento y así se alteraba la nómina de los empleados, validaba pedidos de dotación y los duplicaba, lo que elevaba los costos y demoraba la liquidación de la nómina. Al final, la joven profesional renunció.

“Este es un terreno en el que apenas se está entrando en la madurez, en nuestro medio laboral no hay una experticia para manejar el tema; la actitud es ¿cómo resolvemos este caso? para salir del paso y no cuestionar ¿qué tenemos como empresa que hace que se presente esta situación?”, dice Beatriz.

**“Tampoco se trata de hacer un taller y terminar todos abrazados, porque eso dura lo que dura la quincena en la cuenta. Al otro día ya están otra vez los ceños fruncidos y las expresiones de disgusto”,** concluye la experta.

Dra. Gloria Porras Psicóloga  
en gestión humana y gerencia  
de la salud ocupacional.



“La gran mayoría de los casos de acoso o ‘bullying’ laboral están relacionados con el manejo de liderazgo: los líderes no siempre tienen formación ni tacto para el manejo y la orientación de personal y se tergiversa ese rol: “muchos jefes creen que el mejor es el que más acosa”.

“La actitud es ¿cómo resolvemos este caso? para salir del paso y no cuestionar ¿qué tenemos como empresa que hace que se presente esta situación?”.

“Tampoco se trata de hacer un taller y terminar todos abrazados, porque eso dura lo que dura la quincena en la cuenta. Al otro día ya están otra vez los ceños fruncidos y las expresiones de disgusto”.

### Sentencias Relacionadas

- \* Sentencias T-461-1998 caso de hostigamiento en las relaciones laborales.
- \* Sentencia T -013 -1999 sobre dignidad del trabajador.
- \* Sentencia T-170- 1999 el hostigamiento en relación al derecho de asociación.

### Modalidades de Acoso Laboral

**Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia, expresión verbal injuriosa o ultrajante, todo comportamiento que lesione la integridad física o moral de quien se desempeñe como empleado o trabajador o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

**Persecución Laboral:** 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 carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

**Discriminación Laboral:** 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.

## ¿Qué dice la legislación en Colombia?

El acoso laboral al volverse repetitivo puede llegar a convertirse en enfermedad profesional tal y como se menciona en distintos pronunciamientos de la Corte Constitucional en las "**Sentencias T-461-1998 caso de hostigamiento en las relaciones laborales, la Sentencia T -013 -1999 sobre dignidad del trabajador y en la Sentencia T-170- 1999 el hostigamiento en relación al derecho de asociación**".

Así mismo retomando por ejemplo la sentencia T-013 se puede ver que el acoso laboral también puede llegar a vulnerar derechos tales como:

- \* Dignidad humana (hostigamiento)
- \* Incremento salarial anual denegado.
- \* Despido con justa causa. Que se convierte en despido injustificado.



*El acoso laboral y la legislación.*

## Ley 1010 de 2006—Acoso Laboral

En Colombia el desconocimiento de las leyes que rigen a los trabajadores en muchas ocasiones evitan que estos puedan hacer valer unas condiciones mínimas que retribuyan el esfuerzo invertido durante la relación laboral.

El acoso laboral se debe entender como toda conducta que se ejerza a un trabajador por parte de compañeros de trabajo o jefe inmediato, que tenga como fin intimidar, infundir miedo, angustia, generar desmotivación hacia el trabajo e inducir a la renuncia de éste.

Ante estas situaciones que afectan el desempeño y el rendimiento laboral el legislador colombiano optó por crear la ley 1010 de 2006 la cual contiene interesantes conceptos relacionados con el acoso laboral a saber:

## ¿Cuál es el objeto de la Ley?

La ley de acoso laboral tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

## ¿Cuáles son las modalidades de acoso laboral?

Según los artículos 2 y 7 de la citada ley las modalidades de acoso laboral y su respectiva conducta constitutiva de acoso laboral son: El **Maltrato laboral**, que incluye todas las acciones tanto físicas como verbales contra el trabajador que vulneren sus derechos y que generen menoscabo de la autoestima y dignidad de quien es objeto de estos. Por consiguiente no valen los insultos, la discriminación y mucho menos la agresión física. La **Persecución laboral**, se relaciona con aquellos actos que usando como excusa las funciones del trabajador busquen hacer sus labores más pesadas, tal es el caso de cargas excesivas de trabajo, la descalificación de su labor o cambios permanentes de horario. Lo anterior, según la ley, se entiende como persecución. La **Discriminación laboral**, que se evidencia en el trato diferenciado por razones de género, raza, origen familiar o nacional, al igual que creencias religiosas o preferencias políticas, son sancionables por esta ley. La **Inequidad laboral**, ocurre cuando una persona capacitada para ciertas funciones, se le asignan otras muy por debajo de lo que usualmente maneja. Esto se ve como una forma de menospreciar las aptitudes de quien puede ejercer labores de más alto calibre. Finalmente, la **Desprotección laboral** que aplica en los casos en el que el trabajador es enviado a realizar labores que impliquen un riesgo para su integridad y la empresa no le proporcione las condiciones de seguridad necesarias para ejecutar su labor.



“El liderazgo exige respeto. Los seguidores no respetarán a un líder que no califica altamente en todos los factores de una personalidad agradable”. Napoléon Hill

## ¿Y los actores?

En relación a los actores del acoso laboral, **pueden ser sujetos activos o actores del acoso laboral**: los directivos, mandos medios y operativos de cualquier relación laboral en el sector privado y público; el empleador que hace caso omiso de situaciones de acoso en su empresa; la persona natural que se desempeña co-

mo trabajador o empleado en el sector público o privado; la persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral y la persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones del Inspector de Trabajo de conformidad con la Ley 1010 de 2006.

## ¿Cómo se castiga?

De probarse el acoso, las sanciones pueden variar de acuerdo a la persona. No obstante, en el caso de servidores públicos, se anotaría como una falta disciplinaria gravísima.

También se tomará como despido sin justa causa haber inducido a la renuncia al empleado o su dimisión al puesto de trabajo, lo que genera las indemnizaciones de ley correspondientes. Esto es una multa entre dos y diez

salarios mínimos para la persona que lo haga y el empleador que lo tolere.

Si el acoso generó un perjuicio al bienestar físico del trabajador, el empleador debe pagar el 50% de los costos de tratamiento a las empresas prestadoras de salud o de riesgos profesionales. A su vez, se hará una terminación con justa causa o no renovación del contrato de trabajo al subalterno o compañero autor del acoso.





## Y en Colpensiones...

“...Actuará como responsable de aplicar el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas de acoso laboral un Comité que se denominará “Comité de Convivencia Laboral”, que deberá conformarse por un número igual de representantes del empleador y de los servidores públicos.” (Capítulo III - Resolución 043 de 2012).

Ante una presunta situación de acoso laboral el afectado empleado público o trabajador oficial, debe presentar queja antes los canales de atención dispuestos por el Comité de Convivencia del Nivel Central o en la regional correspondiente: Bogotá, Antioquía, Caribe, Centro, Eje Cafetero, Occidente, Santanderes y Sur.

El comité de Convivencia Laboral, tiene como función principal “...recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que la soportan.” (Capítulo III, Artículo Decimo - Resolución 043 de 2012.)



## CONTACTO

Síguenos en Twitter @Sintracolpen1  
Página web: [www.sintracolpen.com](http://www.sintracolpen.com)  
correo electrónico: [sintracolpen@gmail.com](mailto:sintracolpen@gmail.com)  
Teléfono: 3099131 - 3103066156.

## ¿Cómo denunciar conductas de acoso laboral?

La víctima del acoso laboral puede denunciar en primera oportunidad a los comités de convivencia, al jefe superior del acosador con el fin de propiciar la corrección de la situación. Si no hay respuesta, la ley 1010 posibilita la denuncia ante el inspector de trabajo, 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.

## Prevención o corrección del acoso laboral

La mejor forma de evitar que una situación de acoso laboral se presente es que todas aquellas partes implicadas conozcan del tema y sigan los siguientes pasos:

- \* Socializar la ley de acoso laboral con los trabajadores.
- \* Realizar campañas de prevención de acoso laboral de manera continua.
- \* Dar participación a los trabajadores para escuchar sus opiniones y propuestas que pueden ser aplicadas en la empresa para prevenir y controlar situaciones de acoso laboral.
- \* Conformar un comité bipartito con funciones relacionadas con acoso laboral con representación del empleador y los trabajadores. En términos generales esta será función desempeñada por el COPASO.

## Canales de Atención—COLPENSIONES

[comitedeconvivencia@colpensiones.gov.co](mailto:comitedeconvivencia@colpensiones.gov.co)  
[comiteconvivenciaregionalantioquia@colpensiones.gov.co](mailto:comiteconvivenciaregionalantioquia@colpensiones.gov.co)  
[comiteconvivenciaregionalcaribe@colpensiones.gov.co](mailto:comiteconvivenciaregionalcaribe@colpensiones.gov.co)  
[comiteconvivenciaregionalcentro@colpensiones.gov.co](mailto:comiteconvivenciaregionalcentro@colpensiones.gov.co)  
[comiteconvivenciaregionalejecafetero@colpensiones.gov.co](mailto:comiteconvivenciaregionalejecafetero@colpensiones.gov.co)  
[comiteconvivenciaregionaloccidente@colpensiones.gov.co](mailto:comiteconvivenciaregionaloccidente@colpensiones.gov.co)  
[comiteconvivenciaregionalsantanderes@colpensiones.gov.co](mailto:comiteconvivenciaregionalsantanderes@colpensiones.gov.co)  
[comiteconvivenciaregionalsur@colpensiones.gov.co](mailto:comiteconvivenciaregionalsur@colpensiones.gov.co)  
[comite\\_convivencia\\_lab\\_bogota@colpensiones.gov.co](mailto:comite_convivencia_lab_bogota@colpensiones.gov.co)

### Referencias:

- \* Ayala Cáceres, Luis Carlos. (2004-2005). *Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales*. Bogotá: Ediciones Salud Laboral.
- \* Congreso de Colombia. (23 de 01 de 2006). *Los recursos humanos.com*. Recuperado el 9 de 01 de 2011, de Ley 1010 Acoso Laboral: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/1779-ley-1010-acoso-laboral.html>
- \* Concepto 168766 del Ministerio de Trabajo
- \* [www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/T-170-99.htm](http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/T-170-99.htm)