

INFORME ESPECIAL: IV CONGRESO IBEROAMERICANO SOBRE ACOSO LABORAL E INSTITUCIONAL

El trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento. (Victor Pauchet)

Conceptos claves

* Síndrome de Burnout:

El Síndrome-Burnout (quemado, fundido) es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones.

* Algunas características del Mobbing:

- ♦ Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- ♦ Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- ♦ Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo y presionarla excesivamente.
- ♦ Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- ♦ Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización chismes o rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- ♦ Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.; o simplemente no tomarlas en cuenta bajo cualquier pretexto.



IV Congreso Iberoamericano Sobre Acoso Laboral

Con razón del IV Congreso Iberoamericano sobre acoso laboral e institucional desarrollado en la Universidad de Caldas, sedes Palogrande y en el Auditorio de la Sede para la ciencias de la salud, asistimos a Manizales entre el pasado 22 al 25 de agosto de 2017, en representación de SINTRACOLPEN los compañeros Maria Patricia Dominguez Orjuela, Paola Maria Brinez Trujillo y Dunccan Sergej Espitia Sanchez.

El congreso contó con panelistas de Cuba, Argentina, Chile, Brasil, Ecuador, Mexico y Colombia, los cuales compartieron sus experiencias, conocimientos y principales avances teóricos y prácticos, que sobre este tema, han venido aconteciendo en sus países de origen y a nivel global.

En razón del mismo, nos permitimos compartir las ponencias y





En otras partes del Mundo

- Artículo L. 1152-1 del Código de trabajo Frances:

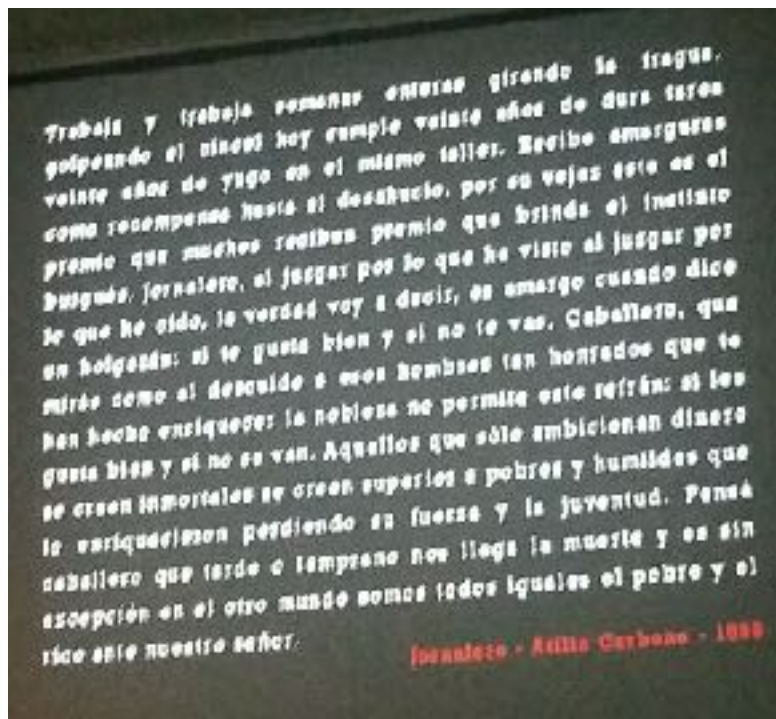
“El hecho de acosar a otro mediante actuaciones repetidas que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos y a su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional”

- En Japón los conflictos laborales se resuelven como causas civiles relacionadas con cuestiones laborales. Los mecanismos de solución se rigen por el Código de Enjuiciamiento Civil de 1890, reformado en 1996 y en vigor desde el 1 de enero de 1998, y tienen por objeto abreviar los procedimientos

experiencias mas representativas para nuestro día a día.

Acoso laboral definición

En los términos del congreso: “El asedio y acoso laboral como manifestación del desvalor de la dignidad humana que se torna predominante en la sociedad de mercado, obligan al pensamiento a ocuparse de lo que la naturaleza humana repele, el maltrato del otro. El ser humano se diferencia de los demás animales, entre otras muy pocas cosas, por la necesidad de vivir en comunidad, por la necesidad de asociarse y por la necesidad de ser con otros; a pesar de esa obviedad, el ambiente laboral que constituye un espacio protagónico y determinante en la existencia, está plagado de prácticas que disocian y aporrean gravemente el sentido de comunidad. La integración cultural de criterios de competitividad que inducen a concebir al otro como potencial enemigo, se evidencia en las relaciones de trabajo y ello, como ha sido ampliamente explicado por pensadores desde tiempos pretéritos, irradia el entorno social humano en su conjunto.”



En los términos de la ley 1010 de 2006:

“ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la

dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **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.

3. **Discriminación laboral:** <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral."

Principales ponencias:

"Acoso Laboral desde la Perspectiva del Derecho Internacional" – Dra. Lidia Guevara (Cuba)

La doctora Lidia Guevara nos hace un recuento de la normatividad mas representativa en contexto internacional. Entre estas se destaca:

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento , adoptada en 1998, los cuales son fundamentales para el trabajo decente, la vida del trabajador y las condiciones de trabajo. Establecen condiciones para la libertad sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, igualdad de genero entre otros.

La metodología SOLVE adoptada por la OIT en el año 2000 es un metodología que integra la promoción de la salud a la política de seguridad y salud en el trabajo. Contribuye a la prevención de los riesgos psicosociales y el bienestar en el lugar de trabajo¹. SOLVE viene de sus siglas en ingles por Violencia, Acoso sexual, Sida, Drogas y Alcohol.

Informe de violencia en el trabajo de 1998, actualizado en el 2006 de la OIT, donde se comienza a hacer estudios prácticos del tema. Anterior al 2006, se hacen recomendaciones practicas sobre la violencia en el trabajo en el sector de los servicios (hotelería, turismo, agronomía, comercio).

En el conjunto de normas internacionales se hace referencia a que las formas de trabajo ilegal, esto es, trabajo forzoso y trabajo infantil, se constituyen formas de violencia en trabajo. De igual forma se entiende la discriminación por razones de genero, edad o condición de embarazo. En los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo, se exigen la adopción de ciertas medidas para garantizar las salud física y mental de los trabajadores.

La doctora Lidia también hace referencia al Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la prevención de violencia en el lugar de trabajo, que aunque reconoce, no tienen fuerza vinculante, sirven como base para establecer las políticas de prevención al interior de los distintos trabajos. Y cita las palabras del director general de la OIT para cuando se establecen estas recomendaciones:

"Todas las medidas instauradas para prevenir la violencia en el trabajo se deben acordar entre los empleadores y los representantes de los trabajadores, además de ser respaldadas por instrumentos legales nacionales e inspecciones del trabajo. Si no se dan respuestas efectivas y enérgicas al reto que supone eliminar la violencia en los lugares de trabajo, la misma continuará formando parte del entorno laboral de las futuras generaciones de trabajadores."²

En el concepto de la Panelista, estas palabras se pronunciaron hace 14 años como premonición de un presente, en el que la violencia en el trabajo ha aumentado en vez de disminuir.



Conferencia Inaugural: "Acoso Laboral desde la Perspectiva del Derecho Internacional" – Dra. Lidia Guevara (Cuba)

¹ <http://www.herramientasoit.org/solve/>

² Jim Baker Director Oficina de Actividades para los Trabajadores OIT 2003

Sobre las soluciones a nivel internacional, hace referencia al código de trabajo francés que prohíbe el acoso. Establece, en la noción de inversión de la carga de la prueba, la víctima solamente acusa y no debe probar que fue acosado, quien tiene que probar que no acosó es el agresor demandado. Las leyes que establecen la prohibición de acoso se establece en varios códigos laborales como el de Colombia y Canadá. En Japón se toma como una falta en el ámbito de la responsabilidad civil.

“Violencia Laboral Estructural” – Dra. Margarida Barreto Silveira (Brasil)

Para analizar el nacimiento, existencia, permanencia y crecimiento del acoso laboral la panelista se plantea tres preguntas a las cuales responde así:



¿Quien es el Estado? ¿Para que existe el Estado? ¿Que es capital? Sabemos que el estado es producto de la sociedad y cierta fase de desarrollo socio histórico. Su creación surge por la innegable contradicción y permanente conflicto entre sectores de la sociedad con intereses distintos y de los cuales no se pueden desligar a pesar de los intentos contemporáneos o los discursos políticos e ideológicos. Por eso se hace necesario crear una fuerza que aparentemente este en un nivel superior, con el fin de atenuar los conflictos de la sociedad y establecer las leyes para el hombre. Sin embargo esta fuerza no es externa. Ha sido creada por la sociedad pero al mismo tiempo se mantiene distanciada de ella. Su papel histórico es mantener la justicia y el orden. De lo que cabe preguntarse, en beneficio de quien el estado ejerce su poder. Por que el acoso moral en el ámbito publico o privado, esta íntimamente ligado a la organización del estado. Si no se comprende eso, seguiremos hablando del acoso laboral como un problema de solo 2 personas. Es de aquí donde surge la preocupación de la relación del estado y el capital. El capital como meta y fin ultimo de grandes sectores de la sociedad, pone al estado al servicio del mismo. Un sistema donde el Capital se usa para producir mas Capital a un alto costo de degradación social y ambiental. En este ambiente, el acoso laboral solo puede prosperar.

Cuales son entonces la consecuencias del acoso moral para el trabajador, el acoso representa un gran sufrimiento, que comienza con el miedo, la ansiedad, la vergüenza y el sentimiento de culpa, entre otros. Como el sufrimiento es la antesala de la enfermedad, las cosas van empeorando, el

estrés aumenta y esto puede llevar incluso a diversos vicios y al suicidio. Cuando comienza el proceso de sufrimiento, el trabajador queda inmerso en una zona gris en la que no entiende lo que está ocurriendo. Es como si entrara en un túnel de emociones tristes, que acaban creando una red imaginativa que lleva a la repetitividad del pensamiento. Sólo puede pensar en ello. El sufrimiento puede afectar su creatividad e incluso su memoria. Y eso no ocurre por fragilidad de la persona, sino como consecuencia natural de lo que está pasando. Puede haber disminución de la libido, aislamiento social y reproducción de la violencia sufrida en el ambiente doméstico. En el caso de los hombres, cuando llegan a desistir o perder el empleo hay todavía un agravante. Como, culturalmente, el hombre es considerado como proveedor de la casa y, por cierto machismo, no debe demostrar debilidad, el acoso puede dejarlo completamente desestructurado, llevándolo inclusive al suicidio.

La empresa, a su vez, sufre los efectos de la disminución de la competitividad, reducción de la productividad, pérdida de rentabilidad, pérdida de trabajadores calificados, aumento de enfermedades y accidentes, aumento del absentismo, pérdidas económicas, por pago de indemnizaciones y procesos, y pérdida de imagen, entre otros. Por último, pierde el Estado que, además de perder el potencial de trabajadores productivos, todavía ve aumentar los gastos de previsión.

“Acoso Maternal en el Trabajo y sus Consecuencias” Liliana Bucci (Argentina)

La ponente Liliana Bucci expone su experiencia sobre como se realiza el acoso laboral a la mujer embarazada. Aclarando que este se puede presentar desde el momento en que se da aviso del estado del embarazo y hasta meses después del nacimiento del bebe. Este tipo de acoso se da tanto en el ámbito publico como privado. Este tipo de acoso, tiene graves efectos sociales teniendo en cuenta que el acoso hacia la madre en cualquiera de sus etapas, se reproduce al crear inconvenientes en el interior de la familia, al ver al hijo como responsable de las dificultades profesionales y al afectarse a la vida familiar, se transmite un entorno de estrés al hijo. Se amenaza así sea de manera subyacente, la estabilidad laboral con la posibilidad de quedarse sin empleo. En algunos casos se constituye en un caso discriminatorio hacia la mujer embarazada, diferenciando del trato deferente (trato de respeto y cortesía). El



acoso maternal apunta en dos direcciones, en la etapa de gestación y en la etapa post parto. Expone sus experiencias donde ha visto como se cambia el comportamiento para con las mujeres embarazadas. Se incrementan sus horas de trabajo, por que se conoce que se van ausentar con posterioridad, se restringe o dificulta el acceso a baños y en general todo tipo de actuaciones que generan estrés en la madre gestante y que pone en riesgo la salud del feto y la mujer. En la etapa post parto se presentan situaciones como, que la mujer ya no encuentra puesto de trabajo pues ha sido asignado a otra persona, se limita o condicionan las horas de lactancia. Después del embarazo se da una sobre carga a la mama, como especie de compensación por la licencia. Se aplican indiscriminadamente conceptos u opiniones sobre la misma, como que ya no es tan productiva, resentimiento de compañeros de trabajo que se sienten o se han sentido recargados en el trabajo por la ausencia de la madre. Se les mira con prevención, donde se percibe como abuso que vayan a tomar nuevas licencias por condiciones medicas, que se enfermen o que digan que no a las sobre cargas impuestas.

Adicional, es muy frecuente que se tomen posiciones contra las mujeres embarazadas donde se trata de mostrar el estado de embarazo como una amenaza contra la vida laboral y con lo mismo, se procura desmotivar a las demás mujeres de quedar en estado de embarazo.

Como soluciones, la panelista propone en el ámbito laboral, socializar de manera amplia y suficiente a las mujeres sus derechos y garantías en el estado de embarazo. Proteger de manera preferente, la salud física y mental de la madre gestante. Que se facilite la inserción laboral de las mujeres sin victimización por su estado, asegurar que la decisión de la maternidad no comprometa la seguridad económica de su familia.

“Identificación de Determinantes Tóxicos Psicosociales en las Empresas de Servicios Colombianas” Carlos Armando Marín Valencia y Olga Helena Piñeros Mora (Colombia)

La panelista Olga Helena Piñeros hace su exposición, sobre una nueva terminología que se viene desarrollando en el contexto latinoamericano relacionada con la violencia en el trabajo y el estudio que realiza con el profesor Carlos Armando Marín Valencia de los factores Tóxicos Psicosociales en las Empresas de Servicios Colombianas.

Para este trabajo se enfocan en la identificación de elementos disruptores que afectan la salud de las personas en el ambiente laboral. Según concepto de la OMS, un factor de riesgo es determinante en el sector laboral como aquel que puede afectar al 100% de los trabajadores teniendo en cuenta las condiciones en las que se desenvuelve la relación laboral, desencadenando perturbaciones a la salud, ausencias, los decrecimientos del desarrollo individual y la productividad, aumento y apariciones de enfermedades laborales, diferenciando que si bien algunas de ellas pueden tener un origen común, si representan un alto factor de nocividad, cuando la persona desarrolla sus funciones en condiciones de hostigamiento, violencia laboral y presión psicológica incidiendo en la accidentalidad, la salud del trabajador y constituyéndose así en un verdadero factor toxicológico.

Para el estudio, no se puede desconocer como punto de partida las nuevas exigencias laborales en el contexto socio antropológico y cultural. De tal manera, parten del estudio Dr. Alan A. MacClean en alianza de la medicina ocupacional con la Psicología y la Psiquiatría, donde se establece que las reacciones psicósomáticas están ancladas a la etiología humana. Desde Cuba, el estudio del doctor Enrique Ibarra fue decisivo a la hora de tomar una decisión de la toxicología en salud ocupacional, quien también indique que el trabajador contemporáneo se encuentra sometido hoy, por concepto de su actividad laboral diaria, a una amplia variedad de factores y procesos potencialmente lesivos para su salud. Clasifica estos factores en 6 riesgos, siendo uno de ellos los Factores y procesos de naturaleza psicosocial³. Desde la toxicología psicosocial, también se relaciona los procesos de comunicación que se desarrollan en la relación laboral. Se hace referencia a que así como la toxicología química hace significa la existencia de un contaminante en el ambiente que puede afectar la salud del trabajador, la toxicología psicosocial es efectivamente otro tipo de

³ <http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/insat/cap3.pdf>

contaminante que afecta la salud si se estudia desde la perspectiva de los procesos adrenergicos, estos factores de riesgo, se convierten en una toxina generada por nuestro propio organismo. En el estudio, también se asocia a la genética, como estudio base de la biología, con la comunicación y el medio donde se desarrolla asociándolo al concepto de Disruptor conceptual, ligado a nuestros procesos sociales de violencia, desplazamiento. Es así como la fuerza semántica con la que se expide un mensaje hacia un individuo cualquiera y que es intoxicado mediante el proceso adrenergico, con mayor o menor receptividad. De acuerdo a la reacción y grado de vulnerabilidad del sujeto que recibe el mensaje, la toxicología psicosocial puede resultar en una dosis letal, lo que concluye en el estudio con la documentación de los casos que han concluido en suicidio. La consecuencia de este tipo de riesgo también ha desencadenado en lo que actualmente se conoce como síndrome de Burnout.

“Estudio Cualitativo de Casos de Enfermedad Profesional de Origen en Disfunción de Relaciones Jerárquicas” – Susana Cubillos y Angélica Montreal (Chile)



“Estudio Cualitativo de Casos de Enfermedad Profesional de Origen en Disfunción de Relaciones Jerárquicas” – Susana Cubillos

Las panelistas Susana Cubillos y Angélica Montreal exponen sus vivencias en Chile, desde su trabajo, la Superintendencia de seguridad social. Esta es una entidad estatal autónoma con personalidad jurídica y cumple las funciones de vigilar y fiscalizar los regímenes de seguridad y protección social en Chile.

Desde la perspectiva de la salud ocupacional, su labor se circunscribe a la expedición de la Ley 744 de 1968 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Desde esta perspectiva, estudian especialmente lo referido a la neurosis profesional. Esta se puede expresar como un trastorno adaptativo, una depresión reactiva, trastorno por somatización y dolor crónico. ¿Que la puede causar? Cualquier trabajo que exponga al riesgo de tensión psíquica y se compruebe la relación causa efecto.

La ley 20607 del 2012 introdujo una modificación en el código del trabajo, que sanciona las practicas de acoso laboral y garantiza el derecho a establecer relaciones cordiales y de respeto en el lugar del trabajo, es decir, establece limites y ratifica el deber del empleador de proteger al trabajador en cuanto al trato que se le brinda en el lugar del trabajo. Entonces, tenemos dos elementos que pueden causar tensión psíquica a los trabajadores. Una tiene que ver con la manera en que el trabajo se organiza y la otra con el trato respetuoso y digno.

Respecto de los factores de riesgo psicosocial, en Chile, los factores que pueden causar tensión psíquica y que pueden hacer daño, pueden ser demandas, exigencias de trabajo, control, compensaciones, doble presencia, calidad del liderazgo (el jefe resuelve bien los conflictos) y un elemento central, la presencia de justicia social. Este ultimo, es un factor protector cuando existe, pero cuando no existe, es un factor altamente disruptivo. La justicia social incluye una

distribución equitativa de las cargas laborales, el apoyo de los pares y jefaturas y nuevamente, el trato digno y respetuoso.

En Chile se han creado procedimientos para evaluar el acoso laboral, realizando investigaciones donde se establezcan una relación directa entre la sintomatología y la condiciones del trabajo, realización evaluación medica y psicologica, evaluación de el puesto de trabajo, con protocolos de normas mínimas como, entrevista de 4 compañeros, dos proporcionados por el trabajador y dos por el empleador, en entrevistas individuales y confidenciales que pretender investigar la queja del trabajador.

“La Aplicación del Modelo Empresarial en el Servicio Público y Algunos Impactos en la Salud del Servidor” – Arthur Lobato (Brasil)

El panelista hace un análisis de la verticalidad de la gestión en la organización del trabajo y sus efectos en la salud de los trabajadores, de un modelo de gestión orientado a las metas, que es actualmente muy cuestionado por cuanto esta produciendo una serie de padecimientos en las personas.

Desde esta perspectiva, los servidores no tienen un mínimo de participación en las decisiones y son frecuentemente presionados para que las metas sean cumplidas a toda costa. Lo que se discute es la gestión de la productividad, la persona debe producir a cualquier costo, pero se tiene que entender que las personas son diferentes. Uno de los nuevos grandes problemas es la transformación del proceso físico al proceso electrónico. Algunos tribunales de Brasil tienen solo procesos físicos, otros tienen proceso físico y electrónico y otros están intentando aplicar solo el proceso electrónico, pero para eso hay que tener una política de metas. El cambio de proceso físico al electrónico es una de las causas que aumenta el número de horas frente al ordenador, con todas las dificultades que esto implica. Mas que un operador del derecho, los magistrados y servidores, también son operadores de un sistema electrónico que es complejo y presenta una serie de dificultades. Además de ocupar tiempo para que el servidor domine las nuevas habilidades, con poco entrenamiento, los errores informáticos son motivo de estrés y pésimas relaciones de trabajo porque ahora, además de la capacidad intelectual, tiene que lidiar con la máquina, el internet, las fallas del sistema operativo, ahora que se encuentran en periodo de transición del proceso físico al virtual, la implementación tiene todavía muchos inconvenientes, sin que se tenga en cuenta como estas fallencias afectan la producción y el cumplimiento de metas. Así la informática se vuelve un nuevo foco de estrés. Además las metas, que han sido elevadas por todas las entidades al nivel máximo y los jefes quieren mas producción, fijando metas que no se aterrizan a lo que realmente se puede realizar. Esto genera permanentemente en el trabajador una sensación de fracaso, mientras que el jefe lo tilda de incompetente.



“La Aplicación del Modelo Empresarial en el Servicio Público y Algunos Impactos en la Salud del Servidor” – Arthur Lobato (Brasil)

El concepto de asedio laboral es una conducta abusiva intencional frecuente y repetitiva en el ambiente de trabajo, que busca disminuir, afectar obligar descalificar o demoler a un individuo o grupo de trabajo, afectando su dignidad y degradando las condiciones del trabajo colocando en riesgo su integridad laboral y personal. ¿Que se puede hacer? primero tenemos que entender el problema a partir del discurso del propio trabajador quien es el que puede presentar las soluciones, y no una consulta tercerizada que impone una política de metas sin que los trabajadores sean consultados de como pueden participar de ese proceso. Dentro de los sindicatos, se debe crear una política permanente de combate al asedio laboral y todo tipo de violencia en el trabajo. Se hace énfasis en el permanente ya que esta es una problemática que persiste en el tiempo, y por lo tanto debe ser independiente de la permanencia o no de las directivas sindicales. De igual forma crear proyectos de salud en el trabajo, también desde el sindicato. Promover las mediaciones efectivas, no parcializadas hacia el empleador o al trabajador, que solucione efectivamente los conflictos laborales antes de su crecimiento. Cuando el incremento del acoso es elevado, impulsar la solicitud de audiencias, ante entes de control e instituciones políticas y estatales. Apoyarse con encuestas, seminarios, cursos artículos publicados en paginas web etc

“Interpretación Extensiva del Acoso Laboral en Colombia” – Luis Alberto Torres, Natali Niño y Nataly Rodriguez (Colombia)

El panelista critica la ley colombiana sobre acoso laboral. El acoso laboral es un problema a nivel internacional, llámese mobbing o acoso moral. Siempre va direccionado al trabajador, ha esa relación histórica entre trabajador y empleador. Será suficiente la protección al trabajador mediante una ley de acoso laboral y cumple las expectativas y el efecto útil de la norma?. Para ello plantea la siguiente pregunta

¿Se configura la institución jurídica del acoso laboral de la ley 1010 de 2006 sobre personas que realizan labores por fuera de un contrato trabajo en Colombia?

Para la OIT y organizaciones internacionales, el eje principal son los riesgos psicosociales. Y un tipo de riesgo psicosocial va a ser el acoso laboral. En Colombia no. Nuestra ley recoge todas las conductas a título de modalidades, como partes del acoso laboral, por consiguiente adelantándose en la hipótesis, el panelista sostiene que la ley de acoso laboral violenta derecho y desprotege a otros grupos por solamente dirigirse a los trabajadores. La corte también lo ha estudiado y ha indicado que no hay violación al derecho a la igualdad, porque no se puede tratar igual hablando de acoso laboral a los trabajadores y al contrato de prestación de servicios. La Corte tiene razón al analizar el elemento de la subordinación como elemento transversal en la legislación colombiana de acoso laboral, no solo en la ley colombiana, sino en tantas otras expuestas en este congreso. Para el panelista, el acoso no se puede ver desde la clase de vinculación (si existe subordinación o no) si no desde los riesgos. Y los riesgos son exactamente iguales, sin importar la nomenclatura del contrato. Para el panelista, la corte hace un estudio frente a la ley de acoso laboral, tímido, al tener solo en cuenta un elemento, mas no desarrolla la exposición que tienen los diferentes actores a los riesgos que se producen por el acoso (riesgos físicos, psicológicos, económicos etc) Es importante una regulación. Es importante que los diferentes estados entiendan como prevenir y mitigar todos los inconvenientes que tengan los trabajadores. Mas aun, tal como lo expusieron diferentes expositores, teniendo en cuenta que el acoso puede venir desde dinámicas diferentes, como el uso de la tecnología. El acoso no solo viene de manera vertical u horizontal, sino de diferentes dinámicas. Si interpretamos la norma, no de forma restrictiva, si no extensiva se vuelve relevante el que no solo se debe criticar la norma, sino que se deben brindar herramientas a los operadores judiciales cuando van a resolver un caso, que no decidan únicamente en la aplicación exegeta de la ley.



De todos los acosos laborales, la mayoría son sexuales, solo el 13% se denuncian y de ese 13%, 80% es hacia la mujer. Significa que el mayor numero de acosos laborales al interior de una empresa, pasa inadvertido. En el ministerio del trabajo hay cifras, pero son minúsculas. y las demandas se fundamentan en el concepto que desarrolla la ley 1010.

Si vamos a estar sometidos a diferentes riesgos al interior de la empresa uno muy patente, va ser el acoso laboral, por eso esa legislación colombiana, desde el año 2006, va a compilar todo lo que se entienda como modalidades de actos laborales en 4 grandes grupos. Maltrato, Discriminación, Entorpecimiento y desprotección. Aquí se estructuran todas las conductas frente al trabajador o frente al superior. Acciones que tienen un fin negativo y hostil. La finalidad es causarle una lesión al trabajador, pero no se ve así. La intención es que el trabajador renuncie, tenga problemas, se sienta inconforme etc. Por tanto nuestra definición en acoso laboral en Colombia tiene ciertas características. Primero, como es un acto hostil y negativo, podrá vulnerar nuestra integridad. Aquí se traen todas las figuras de la Corte y la Constitución Política para entender que la seguridad social y el derecho al trabajo donde se va a encasillar el acoso laboral, también debe ser una replica de los derechos humanos. Esta ley, va a servir, para sancionar a aquel agresor manifiesto, sin importar si es publico o privado, porque hay sanciones hacia ambos. Y si son del sector publico, hasta proceso disciplinario.

Primer problema. Dentro de las conductas establecidas en la ley 1010, esta es una conducta persistente y demostrable. La profesora Martiza Cruz, haciendo alusión a la historia del acoso laboral decía que persistente era si supera 6 meses. y lo decía en forma irónica “6 meses de maltrato?”, “6 meses aguantando abuso sexual?”. La norma establece en su definición la persistencia. Para fortuna nuestra, al aplicar la constitución política del 91 y el artículo séptimo de la misma ley 1010, establece que como se violan bienes jurídicos constitucionales, una solo vez, rompe el concepto de persistencia. Esto no lo tiene que entender el publico del auditorio, si no el juez al aplicar la norma. O si no, ¿se requerirá que si viole la integridad y dignidad humana de una persona varias veces, para que se de la persistencia?. Por eso la critica, de que la norma se queda corta

Ahora hablemos del otro componente. Demostrable. La ley 1010 indica que si la conducta se hace publica, se presume el acoso laboral. ¿Pero si se hace en privado?. El panelista pone un ejemplo. Si una estudiante le pone una queja de acoso, el profesor puede indicar que la estudiante se ha enamorado del profesor. Se coloca la palabra del docente contra la de la alumna. Porque no hay pruebas ni medios probatorios. En situaciones así, se desfigura totalmente el acoso laboral en Colombia. En este aspecto, los medios tecnológicos van a servir para probar el acoso laboral. Esto es de suma importancia si se tiene en cuenta que otras áreas como en el derecho civil y penal, las pruebas pueden ser tachadas, si no tienen cadena de custodia. Pero actualmente los jueces laborales, y hasta la procuraduría han entendido, que si se violenta un bien jurídico y la integridad de una persona, esa prueba recaudada en privado, tiene valor jurídico. Validez como medio probatorio al interior de un proceso disciplinario o un proceso judicial por acoso laboral. En esto nuestros jueces han cambiado y hay que reconocerlo.

Entonces los dos elementos antes explicados, la persistencia y que sea demostrable, en la realidad van a ser los mayores obstáculos para que se configure una conducta de acoso laboral. La norma, aunque no lo sanciona de forma muy fuerte, va a determinar que se le puede terminar la relación contractual, a aquel que realice la conducta de acoso. que pondrá brindársele pagos económicos ha quien es acosado.

Porque se cree entonces que se debe realizar interpretación extensiva?

1. Porque el acoso laboral es una forma de riesgo psicosocial.
2. Porque hay violación de derechos jurídicos protegidos
3. Por aplicación del derecho a la igualdad
4. Por la regulación normativa que existe en Colombia, diferente a la ley 1010 de 2006 (Resoluciones del ministerio del trabajo, Jurisprudencia, etc)
5. Por la teoría del riesgo creado.

El instituto nacional de higiene español ya determino, como lo ha hecho la OIT, que los riesgos psicosociales, son la norma macro. Y que una forma de riesgo psicosocial es el acoso laboral. Pero la ley 1010, dice lo contrario. Que el acoso laboral es el estrés es el acoso sexual es la Violencia. A nivel internacional esta totalmente claro. Una tipología de riesgo pisco social, va a ser el acoso laboral. Significa que el riesgo psicosocial entendido de tal manera va a ampliar el espectro de aplicación. Por que en Colombia, el trabajador independiente u el contratista por prestación de servicios, también son acosados. Sin embargo en la configuración normativa actual, no se encuentran protegidos (salvo que se trate de una agresión sexual, que se puede denunciar mediante acciones penales). En conclusión, la norma se queda corta, al no proteger a este tipo de trabajadores, sin percatarse que el bien jurídico protegido, es el mismo para uno u otro trabajador.

Conclusiones

- * Normalmente, al existir un conflicto entre dos perspectivas, es muy difícil que una de ellas tenga el 100% de la razón. Eso quiere decir, que muy probablemente, la verdad se encuentra en un punto medio de las dos versiones. Teniendo en cuenta esto, los comités de convivencia, de acoso o de arreglo establecidas por el empleador, deben mejorar en gran medida. Si el empleador malversa estas herramientas, para encubrir y cobijar a sus representantes que fungen como jefes, las mismas, no solo se convierten en nuevos focos de acoso laboral, si no que ademas generan una amplia desconfianza en los empleados de estas herramientas, que en vez de ofrecer soluciones prontas rápidas y efectivas, terminan fomentando que el empleado busque otras forma de solución, perjudiciales a todos, como lo son los conflictos judiciales.
- * Formas de malversar estas herramientas, son por ejemplo cuando un jefe, es denunciado por uno, dos, tres o mas trabajadores por acoso laboral. En respuesta a esta situación, el empleador, elimina de la estructura empresarial a los denunciantes y/o recompensa al jefe acosador, con reconocimientos u ascensos.
- * Para sincronizar y perfeccionar estas herramientas, podemos tomar experiencias exitosas de otros países, como por ejemplo el caso de Chile donde para evaluar el acoso laboral, se realizan investigaciones para establecer una relación directa entre la sintomatología y la condiciones del trabajo, realizando evaluaciones medicas y psicológicas, evaluando el puesto de trabajo, con protocolos de normas mínimas como, entrevista de 4 compañeros, dos proporcionados por el trabajador y dos por el empleador, en entrevistas individuales y confidenciales que pretenden realmente, investigar la queja del trabajador.
- * Como trabajadores, el mejor aliado contra el acoso laboral es la solidaridad. Como compañeros, no podemos callar ante las situaciones de acoso. El respaldo y la fraternidad son fundamentales. En contraposición, el principal enemigo a vencer, será el miedo, que no puede ser superior, al deseo y deber de cada persona, como ser humano y como ciudadano, de proteger la dignidad humana de las personas.

Podrán encontrar mas información sobre acoso laboral y el IV CONGRESO IBEROAMERICANO SOBRE ACOSO LABORAL E INSTITUCIONAL en los siguientes links:

<https://www.youtube.com/watch?v=ZSBY9mPhMw4>

<https://www.youtube.com/watch?v=glW0pzkbPjs>

<https://www.youtube.com/watch?v=bJYHXA8YBvE>

<https://www.youtube.com/watch?v=x3TbLCPDqfg>

<https://www.youtube.com/watch?v=sF6aAlxsfrA>

Si tienes algún tema que deseas se trate en este espacio, o algún escrito que desees compartir a nombre propio o en forma anónima, escríbenos a capacitacionsintracolpenbta@gmail.com