Podría definirse de acuerdo a las normas internacionales y nacionales sobre la materia, como prácticas demostrables y repetitivas en el trabajo que se dirigen contra un trabajador o trabajadora, buscando infundirle miedo, temor, autoestima baja, causarle daño físico o psicológico o que renuncie a su trabajo. Esa conducta puede ser causada por un superior jerárquico o jefe, compañero, y aún hasta por un subalterno, con la aquiescencia del empleador.

El acoso laboral busca infringir al trabajador una humillación, que vulnera su dignidad humana, convirtiendo a veces el trabajo, en un espacio donde la persona sufre, y se siente menospreciada, no existiendo en realidad, ningún trabajo que sea tan importante, como para que por ese trabajo, perdamos nuestra salud física o mental, por eso debemos rechazar cualquier comportamiento que constituya una estrategia del acosador contra su victima, que busque la pérdida del respeto en la relación laboral, esa que a veces, es mal entendida sobre todo por el trabajador, que la confunde a veces, con una relación casi que amorosa con su empleador, al que considera lo ampara y protege, cuando lo que hay entre los dos es un contrato de trabajo, donde el trabajador trabaja, y el empleador le paga por sus servicios.

En Colombia fue hasta el 2006 que se promulgó una ley que previniera y sancionara el acoso laboral, la ley 1010, así como unos años después fue sancionada la ley 1622 de 2013, siendo recientemente modificada la ley inicial, por la ley 2209 de 2022, las que realmente no han sido puestas en práctica como se debería, porque han poderosos comportamientos culturales, que prevalecen sobre ellas, y constituyen formas constantes de acoso laboral, que la victima no conoce que lo son, y además, por sobre todo, condiciones económicas, se ve obligada a sufrirlas, sin que haya sanciones fáciles de obtener, por medios, no tan complicados como los actualmente existentes, sin embargo, hay que conocer esos medios y exigir respeto en la relación laboral.

El sistema de prevención y sanción del acoso laboral establece que la ley 1010 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 ejercer sobre un trabajador, que desarrolla una relación laboral pública (Entidades del Estado a todo nivel) o privada (Empleador particular, empresas).

Así los bienes que protege dicha normatividad son el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre

quienes comparten un mismo ambiente laboral.

Esta legislación no se aplica cuando estamos ante otro tipo de contrato, diferente al laboral, o cuando en un mismo ámbito trabajo se encuentran laborando, trabajadores de una empresa, y trabajadores tercerizados, con un empleador diferente, en cuyo ámbito se deberá investigar y sancionar el acoso, de llegar a existir un comportamiento de acoso laboral. En lo público no aplica para contratistas, o quienes cumplen ordenes de prestación de servicios (OPS), ni como acosador, ni como víctima.

En la ley se define el acoso laboral, como toda conducta persistente y demostrable (pruebas de que existió), ejercida sobre un trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, que busca infundir miedo, intimidación, terror y angustia, o causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia al trabajo.

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

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 trabajador, también es toda expresión verbal injurioso o ultraje que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y buen nombre, o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad del trabajador.

Persecución Laboral: Toda conducta reiterada o de evidente arbitrariedad que induce a la renuncia del trabajador, mediante descalificaciones, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario para que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación Laboral: Son 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.

Entorpecimiento Laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, o hacerla más gravosa, o retardarla con perjuicio para el trabajador, como la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, o el ocultamiento de correspondencia o mensajes

electrónicos.

Inequidad Laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección Laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ATENUANTES DEL ACOSO LABORAL

Respecto de quien cometa una conducta de acoso laboral existen unas conductas que atenúan o hacen menos gravosas las sanciones por dicha conducta. Estas causales de atenuantes son: i) haber observado buena conducta anterior, ii) obrar en estado de emoción o pasión excusable, temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor, iii) procurar voluntariamente disminuir o anular las consecuencias de la conducto de acoso, iv) reparar el daño causado, aunque no sea en su totalidad, v) las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta, vi) cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno. De todas maneras el estado de emoción o pasión excusable no aplica cuando se trate de violencia contra la libertad sexual.

Por el contrario existen unas circunstancias agravantes en la ley, que de presentarse como lo indican, la sanción para quien haya incurrido en acoso laboral, será mayor. Esas circunstancias de agravación son: i) reiteración de la conducta, es decir, que es repetitiva, ii) cuando exista concurrencia de causales, es decir, en una sola conducta, se presentan varias causales de agravación, iii) realizar la conducta por motivo abyecto, fútil, es decir, con motivaciones bajas, o por pago, recompensa o promesa remuneratoria, iv) mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor de la conducta o de los demás participes, v) aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo, vi) la posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad, vii) ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable, y viii) cuando en la conducta desplegada por el autor se causa daño en la salud física o psíquica de la víctima.

QUIENES PUEDEN SER AUTORES DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:

La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otro cargo de dirección o mando en una empresa u organización, donde haya relaciones laborales regidas por el C.S.T.

La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.

La persona natural que se desempeñe como trabajador.

PUEDEN SER VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL:

Los trabajadores vinculados por una relación laboral (contrato cualquiera sea) en el sector privado.

Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

QUIÉNES PUEDEN SER PARTÍCIPES DEL ACOSO LABORAL:

La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.

La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo, en el marco de esta ley.

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Hay acoso laboral si se acredita o demuestra la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

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.

Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada en los respectivos procesos disciplinarios.

La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

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.

El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

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.

El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Las conductas antes descritas pueden ser demostradas por los diferentes medios de prueba, como testimonios, dictámenes periciales, documentos (documentos, vídeos, fotos, mensajes de whatsapp, grabaciones), etc.

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en la Fuerza Pública, conforme a la obediencia debida.

Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria.

La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.

Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de

trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.

La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, consagradas constitucionalmente, como respetar la Constitución y las leyes, contribuir al desarrollo nacional, proteger los recursos naturales y culturales de la nación, participar en la vida política, social y comunitaria del país y muchos más.

La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes del trabajador, o alertar sobre que no incurra en las prohibiciones legales.

La exigencia de que cumpla las estipulaciones de los reglamentos o cláusulas del contrato de trabajo.

Peticiones de colaboración fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL

Los Reglamentos de trabajo debe tener mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que lleguen a ocurrir.

Deben existir comités de carácter bipartito (empresa y trabajadores) donde se discutan las posibles conductas de acoso laboral.

La víctima de acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector del Trabajo, para el caso de los relaciones laborales particulares, y ante el Personero o la Procuraduría General de la República, cuando se trate de servidores públicos, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La queja debe ser por escrito, donde se detallen los hechos denunciados, anexando las pruebas con las que se cuente.

La autoridad que haya recibido la queja, deberá conminar preventivamente al empleador para que ponga en marcha los mecanismos internos de prevención del acoso laboral, programando actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones laborales. Para adoptar esta medida se debe escuchar a la persona denunciada.

Quien se considere una víctima de acosos, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada, a fin de propiciar una solución amigable al problema existente.

TRÁMITE SANCIONATORIO DEL ACOSO LABORAL

El acoso debidamente acreditado debe ser sancionado así:

Cuando se está ante servidores públicos, se debe calificar como falta gravísima de acuerdo al Código Disciplinario Único.

Cuando el trabajador víctima a consecuencia del acoso haya renunciado, le deben pagar la indemnización establecida para cuando el despido es sin justa causa.

Sanción económica de dos (2) a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, para quien haya incurrido en el acoso laboral, y el empleador que lo tolere.

Con la obligación de pagar a la EPS o ARL el 50% del costo del tratamiento por enfermedades laborales, alteraciones de la salud, y las secuelas originadas en el acoso laboral. Ese pago lo debe hacer el empleador que haya incurrido en acoso, o que lo haya tolerado.

Causa de justa causa para terminar el contrato de trabajo, para el acosador.

GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS

Para evitar las represalias contra quien presenta una queja de acoso laboral, o sirven de testigos de un acoso, se establecen las siguientes garantías.

Durante 6 meses a partir de la queja, el despido no tendrá efecto alguno, siempre que se compruebe la existencia del acoso laboral.

En el sector público la queja activa el poder preferente disciplinario, es decir, que debe ser la Procuraduría General de la Nación la que investigue si hubo o no, acoso laboral, por encima de las oficinas disciplinarias de cada entidad.

COMPETENTES PARA CONOCER DE LOS CASOS DE ACOSO LABORAL

En el interior de las empresas el Comité de Convivencia, cuando es en el sector público la Procuraduría General de la Nación, pero una vez superada esta instancia, en lo privado, el Inspector del Trabajo y el Juez Laboral.

PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO

Cuando es en el sector público, la Procuraduría General de la Nación debe adelantar la investigación, de acuerdo a los parámetros del Código Disciplinario Único.

Cuando se haga el trámite ante un Juez Laboral, después de haber agotado la instancia conciliatoria en el Comité de Convivencia, y no siendo obligatorio pasar por el Inspector del Trabajo, una vez admitida la demanda, se debe citar a una audiencia, citando al acusado de acoso laboral y el empleador que lo haya tolerado. Las pruebas se deben practicar antes o en la audiencia, y la decisión se debe proferir al terminar dicha audiencia, a la cual pueden asistir únicamente las partes, los testigos y los peritos.

Contra la sentencia del Juez Laboral procede el recurso de apelación,

TEMERIDAD EN LA QUEJA DE ACOSO LABORAL

Cuando a juicio de la Procuraduría General de la Nación o el Juez Laboral, la queja de acoso carece de fundamento fáctico (hechos) o razonable, se impondrá a quien la presentó, una sanción de entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales.

NO SE PUEDE CALIFICAR LABORALMENTE LA VÍCTIMA

Previo dictamen de la EPS a la víctima, se suspenderá la evaluación de desempeño, por el tiempo que determine el dictamen médico.

TIEMPO PARA DENUNCIAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

Desde la ley 1010 de 2006 el tiempo para presentar la queja por acoso laboral caducaba a los seis (6) meses, pero desde la entrada en vigencia de la ley 2209 de 2022, ese tiempo se extendió a tres (3) años, a partir de la fecha en que hayan presuntamente ocurrido las conductas de acoso laboral.

CUÁLES SON LAS SEÑALES DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

En el trabajo se dan algunas situaciones o actitudes que puede mostrar indicios de que podemos estar ante una o varias conductas de acoso laboral, pudiendo ser actos puntuales de maltrato, discriminación, que si la víctima no las denuncia, seguramente se irán repitiendo más seguido, y hasta también serán más fuertes dichas conductas en contra de su dignidad.

El comportamiento de la víctima de acoso laboral también puede mostrar que hay en su contra conductas de acoso laboral, como cuando baja el rendimiento laboral sin aparente justificación, o se aísla de los demás compañeros, cuando antes era amigable, o muestra ansiedad o depresión, o hasta trastornos digestivos y tendencia a llorar, lo que puede irse convirtiendo el sitio de trabajo, en un verdadero infierno, donde sufra el trabajador tanto física, como mentalmente, no existiendo un trabajo tan importante, como para que una persona sacrifique su salud física o mental, o hasta su vida, por ese trabajo.

Todos podemos estar contra el acoso laboral donde trabajamos, es cuestión de no quedarse callados, y dejar de tener de excusa siempre, el miedo, que no debe existir en una sociedad democrática, y mucho menos al interior de una institución o una empresa.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 23% de los trabajadores han experimentado conductas de acoso laboral, que no es sino finalmente, violencia en el trabajo. Desafortunadamente muchos trabajadores y trabajadoras prefieren soportar las conductas de acoso laboral, antes que denunciarlas, por miedo a perder su puesto de trabajo.

De otra parte, quienes denuncian internamente, por ejemplo en el sector privado, ante el Comité de Convivencia, la mayoría de las veces allí no encuentra una solución a su problema, porque por lo general, dicho comité, para el que votan los trabajadores para elegir sus representantes, la mayoría no vota, o cuando lo hace, no se eligen personas que sean capaces de asumir el cargo, con el compromiso que debe tener, para la defensa de los derechos de los trabajadores que son vulnerados en sus derechos, terminando esa instancia, en unos lánguidos acuerdos, por lo general impuestos más desde el Comité, como para cumplir el requisito, que una verdadera solución que le ofrezca el que acosa, a su víctima, por eso se hace necesario que los trabajadores ganen para su causa, una representación seria, donde poder discutir con garantías las conductas de que son víctimas, para tener

finalmente un ambiente laboral armónico.

César Luque @CesarALuqueF

Total Page Visits: 346 - Today Page Visits: 1