

## **El acoso laboral en hombres y mujeres**

*The labor harassment in men and women*

Cindy Dayana Villamil Angulo\*

### **Resumen**

Este artículo presenta un problema común en la sociedad: el acoso laboral en hombres y mujeres, estudiado a partir de la debilidad utilizada como herramienta de presión en las relaciones de poder existentes entre trabajadores y empleadores.

### **Palabras clave**

Acoso laboral, acoso moral, subordinación, debilidad, empleador, trabajador.

### **Abstract**

This article presents a common problem in the society: the labor harassment in men and women. It is studied from the weakness which is used as a tool of pressure in the relationships of power existing between workers and employers.

### **Key words**

Labor harassment, mobbing, subordination, weakness, employer, worker.

---

\* Estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

### Introducción

El presente trabajo tiene como objeto la presentación de un problema común en la sociedad: el acoso sexual en hombres y mujeres, estudiado a partir de la debilidad utilizada como herramienta de presión y de las relaciones de poder existentes entre trabajadores y empleadores.

El acoso laboral debe ser entendido como una relación de poder existente entre empleador (a) y el trabajador que está sometido a una serie de condiciones que quebrantan su estado físico y psicológico.

Paras que estas relaciones realmente se puedan formar necesitan de un estado de superioridad por parte del empleador, situación que es facilitada por el trabajador a partir de su necesidad de mantener sus condiciones mínimas, lo que trae como resultado la aceptación de este del maltrato por parte del empleador.

### Marco teórico

Se debe diferenciar en el acoso laboral y la relación de poder existente la debilidad como medio utilizado para la obtención de fines, y en el sometimiento por parte del más débil; aunque no en todos los casos el débil es el trabajador, pues como se verá, la debilidad es una herramienta que sirve para manipular por medio de la compasión y el miedo.

### Objetivo general

Descubrir la debilidad como arma de poder y de control utilizada por el empleador hacia el trabajador y viceversa.

### Objetivos específicos

- Determinar en qué genero es más frecuente el acoso.
- Establecer las políticas de control que sirven para prevenirlo.
- Plantear una posible solución.
- Estudiar el tema desde la ley de acoso laboral en Colombia.

### Antecedentes históricos

Este es un tema que se viene estudiando desde la década del 80, inicialmente en Noruega y Suecia, con investigaciones entre las que sobresale la realizada en 1984 por el Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional de Estocolmo liderada por HEINZ LEYMANN (científico sueco que adelantó estudios sobre el acoso moral en el trabajo basado en enfoques clínicos de la psicología, epidemiológicos, organizacionales y administrativos). Sus escritos se apoyan en el concepto de *mobbing* o acoso moral, término de la etología tomado de manera análoga con el comportamiento de algunas aves que estando agrupadas atemorizan a un animal solitario, además se fundamentan en los estudios efectuados por LORENZ en 1971.

El *mobbing* o acoso moral es definido como “comunicación hostil y desprovista de ética administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes”. Se trata de un comportamiento en el medio laboral donde el individuo mediante una conducta generalmente de abuso de poder, discrimina, humilla, debilita o amenaza a un trabajador con dificultades para defenderse, ocasionando un riesgo para la salud mental y física de la víctima, y, desde el punto de vista jurídico, propiciando la restricción de los derechos civiles en el trabajo, principalmente de la participación, puesto que se utiliza como estrategia la descalificación, el aislamiento y la limitación de la comunicación; y si el trabajador víctima de acoso se ve obligado a renunciar o a abandonar su empleo, se vulneraría el derecho al trabajo, derecho reconocido como fundamental en la Constitución Política colombiana.

Las situaciones de violencia en el ambiente laboral se dan en especial frente a la presencia de factores de riesgo psicosocial, siendo determinantes la ausencia de claridad de roles o funciones que el trabajador debe desarrollar, la falta de previsión o de

planeación de la organización que suscita situaciones contradictorias de orden administrativo y técnico, y la deficiente gestión de los conflictos organizacionales que refuerzan la hostilidad, ya sea por estímulo de conductas agresivas o por actitudes de indiferencia por parte de la autoridad empresarial<sup>1</sup>.

Los estudios mencionados señalan generalmente cuatro etapas:

1. Conflicto inicial: los desacuerdos en el trabajo pueden darse por diferencia de criterio profesional, por diferencias de expectativas frente al trabajo que se realiza, o por cambios en la organización, que exigen el establecimiento de adaptaciones o de nuevas relaciones como cuando se incorpora una nueva persona al trabajo. La persona acosada experimenta un estadio clínico de autoafirmación, cree tener la razón y manifiesta algunos niveles de ansiedad.

2. Estigmatización: las conductas hostiles se evidencian con regularidad, “rotulando” al acosado frente a los demás. La víctima empieza a dudar de sus propios criterios, emergen falsas explicaciones para sí mismo y para los demás, y su sentir es de desconcierto. Se manifiesta inseguridad y devaluación de sus propias capacidades.

<sup>1</sup> OIT, año 2008.

3. Intervención: como consecuencia de la estigmatización, la persona acosada experimenta la interferencia en su desempeño laboral y familiar. Resultados evaluados en contra por parte del empleador, en varias ocasiones influenciado por el acosador. La víctima entonces empieza a percibir el trabajo como un motivo de sufrimiento psíquico, por ende presenta alteraciones en el estado de ánimo, de la concentración, la memoria; aparecen algunos brotes de agresividad frente a otras personas ya sea en el trabajo o en la familia, insomnio y sensación de agotamiento. La anterior sintomatología es incrementada por la persistencia de la estigmatización.

4. Marginación: forma parte de la resolución o etapa final; en la medida en que las condiciones de trabajo y el conflicto no son resueltos, la persona acosada ingresa en una dirección de bajas permanentes por salud, retiro del trabajo aparentemente voluntario o por despido por bajo rendimiento. En esta etapa clínicamente sucede una estabilización crónica del cuadro que incluye síntomas de depresión, psicossomáticos y de estrés postraumático. En la estigmatización médica se puede llegar a diagnosticar personalidad paranoica, maníaco depresión o alteración del carácter.

Por otro lado, los informes reportados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), evidencian este problema como un hecho preocupante, producto de tal situación

se llevó a cabo una encuesta aplicada por el Instituto Interregional de las Naciones Unidas. Para el mismo año, la OIT reporta que cerca de 6 millones de trabajadores fueron objeto de violencia física, tres millones de acoso sexual y cerca de 12 millones de intimidación y amedrentamiento, y que Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra registraron las tasas más elevadas de agresiones y acoso sexual en el lugar de trabajo.

En Colombia el referente investigativo sobre el tema es el estudio denominado *Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo*, adelantado en el año 2004 por el Ministerio de la Protección Social en convenio con la Universidad de Antioquia en los sectores económicos de vigilancia privada, transporte, salud y finanzas. Los resultados se presentan de manera comparativa con el reporte producto de la tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo llevado a cabo por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida, en el año 2000, que en resumen expresan lo siguiente:

1. Las prevalencias relacionadas con violencia física y sexual son de 1.3% en Colombia y 2% en Europa.
2. La prevalencia del acoso en Colombia duplica la europea. En Colombia es de 19.8 frente a Europa, de 9%.
3. De los cuatro sectores analizados el de mayor prevalencia de violencia en el trabajo es transporte (25.1%).
4. Las agresiones físicas provienen

principalmente de usuarios o personas ajenas al trabajo, excepto en transporte, donde el principal agresor es el compañero de trabajo.

5. El acoso psicológico es el de mayor ocurrencia.

6. El 12.8% de los trabajadores manifestaron recibir agresiones verbales, de las cuales el 40% son infligidas por el jefe y el 22%, por compañeros de trabajo.

7. La violencia sexual se expresa con una prevalencia del 1.7% de los cuales el 51% de los casos es por acoso sexual laboral.

8. El acoso psicológico se observa con mayor frecuencia en edades entre los 20 a 30 años con tendencia a ser mayor hacia la mujer en los sectores de salud y financiero.

El factor psicosocial con mayor prevalencia asociado al acoso laboral en los cuatro sectores es el denominado compensación (40%), referido a compromisos laborales que proporcionen garantías contractuales y de reconocimiento económico, a menor compromiso de la relación laboral mayor importancia toman las metas a cumplir y por ende disminuye la oportunidad y preocupación por el bienestar del trabajador. Como determinante subjetivo de la violencia en el trabajo, el neuroticismo es de mayor prevalencia (12 a 18%) lo cual indica la tendencia a reaccionar con emociones intensas y desproporcionadas frente a situaciones adversas, concomitantes

con la teoría asociada al acoso de baja nacionalización de los conflictos y de comunicación asertiva.

Desde el punto de vista de la jurisprudencia, CARLOS LUIS AYALA, conocido experto en el tema del derecho laboral, en su libro *Legislación en salud ocupacional*, en el capítulo de presunción de enfermedad profesional trae a colación el tema de acoso laboral como enfermedad profesional en Colombia y al respecto y menciona los 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 de asociación”.

#### **Sentencia T-013 de 1999<sup>2</sup>**

Luz Carime Suta Fajardo, contra: Drant Larabe Ltda.

Antecedente: “despido por justa causa por bajo desempeño”.

Tutela: no hay aumento salarial en comparación con los demás empleados, situación de hostigamiento en el ambiente laboral, despido sin llamados de atención escritos ni notificación.

Derecho vulnerado: dignidad humana (hostigamiento).

<sup>2</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-013-1999. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

- a. Incremento salarial denegado.
- b. Cese de hostilidades por parte de la empresa en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación.
- c. Libérense las comunicaciones a que se refiere el artículo 36 del decreto 2591 de 199 referido a llamados de atención y despido con justa causa.

### **Contenido de la Ley de acoso laboral en Colombia**

En Colombia la Ley de acoso laboral o Ley 1010 el 23 de enero de 2006 tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diferentes formas de agresión, maltrato y en general todo ultraje de la dignidad humana ejercida en las relaciones de trabajo (art. 1).

1. Concepto: 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. Se da importancia al término persistente y demostrable (carácter público). La Ley de acoso laboral no es aplicable en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales (contratos de prestación de servicios), en las cuales no hay relación jerárquica o subordinación, ni se aplica a la contratación

administrativa (art. 2).

2. Modalidades de acoso laboral y conductas constitutivas de acoso laboral (art. 2).

Modalidades de acoso laboral. Definición de conductas constitutivas de acoso laboral (art. 7).

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.

Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo ?Los actos de agresión física independiente de sus consecuencias. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo. ?La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona. ?El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Pero también es de entenderse que un grito o una expresión agresiva verbal bajo una situación de estrés, que luego

es corregida, no se configuran como acoso laboral.

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

- 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.

### **Modalidades de acoso laboral**

Definición de la conducta constitutiva (art. 7 C.S.T.)

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

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

Estas son apenas unas de las muchas que se contemplan pues también existe el entorpecimiento laboral que consiste en obstaculizar el cumplimiento de la labor desarrollada por el trabajador. Son tenidas en cuenta como acciones de acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

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

Es importante no confundir con funciones de colaboración, de necesidad por situación de la empresa, o porque el empleado considera que está por encima de dicha actividad, cada caso es digno de análisis, pero es importante verificar que tenga la connotación de irrespeto a la dignidad humana<sup>3</sup>.

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.

Procedimiento a desarrollar en las empresas con el fin de prevenir el acoso laboral:

- a. Socializar la Ley de acoso laboral con los trabajadores.
- b. 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 (las propuestas que surjan en la reunión no necesariamente se aplicarán, pues es potestad del empleador y depende de la viabilidad y pertinencia de las mismas).
- c. Conformar un comité bipartito con funciones relacionadas con acoso laboral con representación del empleador y los trabajadores. (En

empresas generalmente pequeñas el COPASO es el mismo comité de convivencia, si así trabajadores y empleador lo quieren).

- d. Establecer las funciones de dicho comité, las cuales pueden ser: análisis de casos, conciliación, acciones de prevención.
- e. Levantar acta de asistencia.
- f. El empleador elabora y adapta un capítulo al reglamento de trabajo, el cual debe contener:
  - Cuáles son los mecanismos a utilizar para prevenir situaciones de acoso laboral en la empresa.
  - Cuál es el procedimiento interno que se llevará a cabo en la empresa para solucionar la ocurrencia de algún caso de acoso.
  - Cuáles son las funciones que desarrollará el comité bipartito.

Revisión de texto adaptado en el reglamento interno por parte del Inspector de Trabajo. Dentro de los tres (3) meses siguientes a la publicación de la Ley 1010 de 2006, el empleador deberá someter a revisión del Inspector de Trabajo el texto del capítulo relativo a mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno, el cual debe contener:

- Domicilio principal.
- Documentación que acredite la participación de los trabajadores.
- Mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral.
- Procedimiento interno.

<sup>3</sup> Ley 1010 de 2006, de acoso laboral en Colombia.



- Manejo de la confidencialidad de los casos.
- Descripción del procedimiento de conciliación.
- Funciones del comité.

El incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. Si la adaptación se ajusta a los requerimientos de dicha ley, el inspector ordenará mediante auto insertar el capítulo correspondiente en el reglamento de trabajo vigente; en caso contrario, formulará observaciones y señalará como plazo máximo para su adecuación dos (2) meses, al cabo de los cuales, si no han sido atendidas las observaciones se procederá al archivo de la solicitud, sin perjuicio de la obligación que el empleador tiene de adaptar el reglamento.

### **La denuncia**

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, los personeros municipales o la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y de acoso laboral.

Procedimiento a seguir para realizar la denuncia de acoso laboral:

- La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos.

- La autoridad<sup>4</sup> que reciba la denuncia en tales términos 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 una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada. La víctima de una conducta de acoso aboral bajo alguna de las modalidades descritas podrá solicitar la intervención en una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma. La denuncia podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

Como requerimiento específico consagrado en el artículo 9º, numeral

<sup>4</sup> Ministerio de Protección Social.

1º de la Ley 1010 es la instauración de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, así como la aplicación de un procedimiento interno para solucionarlas, la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo formuló algunas recomendaciones para apoyar la elaboración por parte de los empleadores del capítulo que les permita cumplir la obligación de adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la ley.

Con la promulgación de la Resolución 734 de 2006, el Ministerio de la Protección Social por medio de las Direcciones Territoriales dio trámite a los reglamentos internos de trabajo con el fin de avalar la inclusión y aprobación del capítulo de acoso laboral, para su correcta aplicación en cada empresa. Durante el año 2006, aproximadamente 7.179 empresas solicitaron aprobación del capítulo de acoso laboral en el reglamento de trabajo, se aprobaron aproximadamente 5.864 reglamentos y se registraron a 31 de diciembre en estudio 1.338.

Prueba de acoso:

Las dificultades que presenta la prueba del acoso laboral, pueden salvarse mediante la acreditación de una serie de “indicios” objetivos, que lleven a los investigadores a la conclusión de que existió acoso.

Se debe tener en cuenta que el acoso laboral no recae exclusivamente sobre las mujeres, también afecta a los hombres, como se mencionó anteriormente, pero lo realmente

fundamental dentro del acoso es el sometimiento que existe por parte del trabajador dentro de la relación de poder existente, pues se puede observar que la debilidad puede ser utilizada como un medio necesario para conseguir una serie de objetivos. No todas las veces se configura el acoso, pues en muchas ocasiones el hombre o la mujer que aparenta ser débil puede utilizar esto como un arma que le permite controlar al empleador(a), valiéndose de la compasión y la lástima.

La debilidad aquí referida debe ser entendida como esa artimaña de la que muchas veces se valen estas personas con tal de despertar sentimientos de compasión en los otros seres humanos que les permitan manipularlos a voluntad. Pero bajo la máscara, un animal salvaje espera su momento de atacar.

Aunque esto no sucede en todos los casos, pues en ocasiones el trabajador (a) se ve acorralado por su empleador con la amenaza latente de que si este no consigue lo que quiere, perderá su trabajo, en otras palabras, su sustento. El miedo entonces juega un papel decisivo en la relación existente entre trabajadores y empleadores, pues qué sería el poder sin alguien que le tema.

Una posible solución a esta problemática es la de crear planes de prevención, no solo en las empresas sino desde la etapa de formación estudiantil, pues sería muy conveniente que los futuros trabajadores comenzaran a conocer sus derechos y deberes desde la secundaria.

## Conclusiones

- Los estudios demuestran que el acoso laboral es más frecuente en las mujeres que en los hombres, lo que apunta a una clara discriminación por razón de sexo, o al ejercicio de dominio del hombre hacia la mujer en ciertas sociedades.
- La aparición de la violencia en el trabajo, el acoso y la intimidación, obedece a una multiplicidad de causas, entre las que se encuentran la organización de trabajo, la relación de jerarquía y el “grado de aceptación de la diversidad étnica y cultural en la empresa”.
- Las consecuencias de estas conductas no sólo las sufren las víctimas, sino también los empleadores.
- El trabajador padece el dolor moral de verse sometido a tales prácticas, y frecuentemente tiene estrés, ansiedad, depresión, que lo lleva a ausentarse del trabajo con la correspondiente disminución del salario.
- En muchos casos, a raíz del acoso, el trabajador puede sufrir una enfermedad psíquica o física, no transitoria, sino permanente, con disminución de la capacidad para trabajar, que puede llevarlo a perder el empleo.
- Estos mecanismos de protección se fundan en las disposiciones constitucionales sobre derechos fundamentales, en las obligaciones del empleador que surgen del contrato de trabajo, en las leyes contra la discriminación, etc.
- Como consecuencia de lo anteriormente expuesto se puede deducir que para que el acoso produzca efectos necesita de la debilidad y vulnerabilidad de una persona que permita ser dominada dentro de la relación de poder existente.

## Lista de Referencias

LEY 1010 de 2006, de acoso laboral en Colombia

[www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co)

[www.ciat.cgiar.org](http://www.ciat.cgiar.org)

[www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)

[www.derechoygenero.uniandes.edu.co](http://www.derechoygenero.uniandes.edu.co)

