

ANÁLISIS E IMPLICACIONES DE LA LEY 1010 DE 2.006 EN COLOMBIA

Irma Sirley Aguilar Polanía
Sandra Ximena Cano Ortiz
Diana Carolina Osorio Echavarría
Luz Mireya Rodríguez Cubillos

Ensayo de grado

Tutor
Luis Adelmo Sánchez Hernández
Abogado Laboralista

UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
COHORTE 42
BOGOTÁ D.C.
2.012

RESUMEN

En Colombia, el 23 de Enero de 2006 se firma la Ley 1010 de acoso laboral definida como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por un empleador, un jefe o superior jerárquico, un compañero 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", y cuya finalidad es la de prevenir, corregir y sancionar las diferentes formas de agresión que se le pueda ocasionar a las víctimas de esta problemática.

Sin embargo en la actualidad y pese a los diferentes estudios realizados alrededor del mundo, en Colombia hasta el año 2012 se establecieron los Comités de Convivencia Laboral en las empresas, los cuales mediante disposiciones específicas tienen como objetivo hacer que se cumpla lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

ABSTRACT

In Colombia, on January 23th of 2006 the Law 1010 of bullying was signed and define as "any persistent behavior and demonstrable, exerted on a worker by an employer, a boss or supervisor, a peer or a subordinate, designed to instill fear, intimidation, terror and anguish, to generate demotivation at work or induce waiver thereof" and whose purpose is to prevent, amend and punish the different forms of aggression that may cause to the victims of this problem.

However nowadays and despite the different studies developed around the world, in Colombia until 2012, the Labor Coexistence Committees were established, which through specific provisions are intended to enforce provisions of Law 1010 of 2006.

CONTENIDO

1. FORMULACIÓN DEL ENSAYO
2. JUSTIFICACIÓN
3. OBJETIVOS GENERALES
 - 3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
4. MARCO REFERENCIAL
5. ANÁLISIS E IMPLICACIONES DE LA LEY 1010 DE 2.006 EN COLOMBIA
 - 5.1 CAUSAS QUE DIERON ORIGEN A LA EXPEDICION DE LA LEY 1010 DEL 2006 EN COLOMBIA.
 - 5.2 ANÁLISIS DE LA LEY 1010 DE 2006
 - 5.3 INCIDENCIA DEL ACOSO LABORAL EN LA PERSONA QUE ESTÁ SIENDO VÍCTIMA DE ESTAS CONDUCTAS EN EL DESARROLLO DE SU LABOR, SU VIDA PERSONAL Y SOCIAL.
6. DISEÑO METODOLÓGICO
 - 6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN
 - 6.2. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN
7. CONCLUSIONES
8. BIBLIOGRAFÍA

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Atenuantes y agravantes

Tabla 2. Consecuencias para la organización

Tabla 3. Efectos del acoso sobre la salud del trabajador afectado.

Tabla 4. Cambios de personalidad tras una situación de acoso.

1. FORMULACIÓN DEL ENSAYO

En este ensayo se realizará un análisis de la Ley 1010 del 2006 tomando como referentes las causas que dieron origen a la creación de la misma, la estructura, los componentes de la Ley y las incidencias psicosociales a las personas víctimas de acoso laboral.

Se tiene como finalidad obtener mayor conocimiento sobre el acoso laboral, ya que a nivel mundial es un tema que viene generando gran preocupación por los constantes casos que se presentan de *bullying*, ocasionando un riesgo para la salud mental y física de la víctima y desde el punto de vista jurídico se propicia la restricción de los derechos civiles en el trabajo.

Colombia ha desarrollado grandes esfuerzos en el conocimiento del problema para proponer una solución integral que disminuya esta problemática que vulnera la dignidad humana y el derecho al trabajo, lo cual estaría quebrantando este derecho fundamental reconocido en la Constitución Política Colombiana.

2. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, los encargados de las áreas de Talento Humano en toda organización sea pública o privada, deben tener una formación polifacética que les permita hacerse cargo no sólo de las áreas de soporte como selección, contratación etc., sino también conocer a profundidad la legislación que rige el ámbito laboral para así asesorar adecuadamente a la empresa y a sus empleados.

Con el fin de adquirir mayor conocimiento y de acuerdo a lo anterior, esta investigación permite ahondar en la Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.”; ampliando la percepción general y logrando objetividad en el momento de emitir juicios en posibles casos de acoso laboral que sean de conocimiento del área de Talento Humano.

Lo anterior permitirá, tener claridad sobre los conceptos, modalidades y requisitos de las conductas que son constitutivas de acoso laboral, para crear mecanismos al interior de las instituciones que permitan prevenir y corregir aquellas que se hayan presentado, con la finalidad de crear ambientes armónicos en los puestos de trabajo dentro de un clima laboral adecuado.

3. OBJETIVO GENERAL

Conocer el sistema de prevención y control de los casos de acoso laboral en Colombia, teniendo como referente la Ley 1010 del 2006.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 3.1.1.** Identificar las causas que dieron origen a la expedición de la Ley 1010 del 2006 en Colombia
- 3.1.2** Realizar un análisis de la Ley 1010 de 2006, su estructura y procedimiento para la prevención del acoso laboral.
- 3.1.3** Identificar la incidencia del acoso laboral en la persona que está siendo víctima de estas conductas en el desarrollo de su labor, en su vida personal y social.

4 MARCO REFERENCIAL

Es claro que toda empresa privada o institución pública dependen de un capital humano para su funcionamiento y la productividad de las mismas son el espejo del esfuerzo de todos como un equipo. Esta utopía es el fin de toda gestión del talento humano, pues a nivel mundial cada día se demuestra con mayor fortaleza que las personas que desempeñan sus trabajos en un clima laboral adecuado, que se sienten valorados, respetados e identificados con la empresa que representan tienden a tener un mayor y eficaz rendimiento conduciendo de esta manera cualquier institución al éxito.

Sin embargo, la realidad es otra. Para las personas encargadas de administrar el personal es un reto que día a día tienen que lidiar, pues al trabajar con seres humanos se debe entender a cada uno como un ser independiente, con ideales y personalidades disímiles a los cuales se les debe motivar de manera diferente y de acuerdo a sus intereses. Pero esto no representa el reto más arduo, uno de los problemas ancestrales que más inconvenientes simboliza para la socialización en general de los humanos, son las conductas negativas que por naturaleza forman parte de la idiosincrasia, ética y moral de cada individuo. Una de las conductas negativas que afecta el clima laboral en cualquier organización es conocida a nivel mundial como *mobbing*, *bullying* o *acoso psicológico* y más recientemente se ha empezado a utilizar en los países de habla hispana el término de acoso laboral.

El autor ruso-estadounidense Joseph Brodsky es el primer escritor en abordar el hostigamiento laboral en el año 1976 en un estudio motivado por la promulgación de una nueva Ley de condiciones de trabajo en Suecia, el cual se basó en la dureza de la vida de los trabajadores dentro de las organizaciones ambiente colmado de accidentes laborales, exceso de trabajo, maltrato por parte del empleador, humillaciones y agotamiento físico; sin embargo no tuvo mayor impacto sobre el estudio científico del *mobbing*.

El profesor Heinz Leymann, doctor en psicología pedagógica y científico nacido en Alemania, con nacionalidad sueca (1932-1999) fue pionero en el estudio del *mobbing* al encontrar este tipo de abuso no sólo a nivel académico sino también en el mundo laboral. Adelantó estudios sobre el acoso moral en el trabajo, desde los enfoques clínico de la psicología, epidemiológico, organizacional y administrativo. El profesor Leymann prefirió utilizar el término *mobbing* sobre el comúnmente utilizado por otros investigadores "*bullying*" considerando que este último hace referencia principalmente a la violencia física. En el año 1990 define *mobbing* como

*“comunicación no ética y hostil dirigida de modo sistemático por una o más personas principalmente hacia una persona”.*¹

De acuerdo a Leymann y los conceptos de diferentes expertos, una persona está siendo víctima de acoso laboral si se encuentran expuesta bajo acciones negativas al menos una vez por semana, durante un periodo mínimo de seis meses.

Por otro lado, los primeros estudios formales reportados por la Organización Internacional del trabajo (OIT), en dos encuestas realizadas en el año de 1996, dejan ver que la mujer es la principal víctima de esta problemática ya que lidera los resultados de las investigaciones en un porcentaje altamente significativo así: *“la prevalencia para ataques oscila entre el 1,9% para hombres y el 4.6 % para mujeres (dependiendo de las regiones) y para incidentes sexuales sufridos por mujeres, prevalencias de entre el 3% y el 7,5% de las mujeres trabajadoras. 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 para un prevalencia del 8%, siendo Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra registraron las tasas más elevadas de agresiones y acoso sexual.”*²

En Colombia se adelantó una investigación en el año 2004 denominado “Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo” en cuatro sectores económicos del país: vigilancia privada, transporte, salud y finanzas; este estudio fue liderado por el Ministerio de la Protección Social en convenio con la Universidad de Antioquia. Los resultados se presentaron de manera comparativa de acuerdo a resultados obtenidos en una encuesta realizada en Europa aplicada en el año 2000 y liderada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida, exponiendo las siguientes conclusiones:

- Violencia física y sexual: 1.3% en Colombia y 2% en Europa.
- Acoso Laboral: 19.8% en Colombia y 9% en Europa.
- De los cuatro sectores analizados, el de transporte lidera la violencia en el trabajo con el 25.1%.
- Agresiones verbales cuenta con 12.8% de los cuales el 40% son infligidas por el jefe y el 22% por compañeros de trabajo.

¹ Leymann, Heinz. Mobbing. En: TRUJILLO, MARA. VALDERRABANO, MARÍA. HERNANDEZ, RENÉ. Mobbing: Historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones Mexicanas. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2007. p. 74.

² “Acoso laboral en Colombia”, [en línea] 30 de enero de 2013. Disponible en la Web: <http://nigari-hablemosdesaludocupacional.blogspot.com/2009/08/acoso-laboral-en-colombia.html>

- Violencia sexual: el 1.7% de los cuales el 51% de los casos es por acoso sexual laboral.
- 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.³

De acuerdo a los resultados anteriormente expuestos, se ve claramente el trabajo que debe liderar el Gobierno Nacional para combatir esta problemática, ya que las demandas presentadas por acoso laboral cada vez son menores y no precisamente porque este tema se esté solucionando, al contrario la enfermedad se está agudizando de manera silenciosa, por varias razones, entre ellas la falta de conocimiento de la norma y el temor de las víctimas a denunciar.

³ Ministerio de la Protección Social. Universidad de Antioquia. "Formas y consecuencias en la violencia en el trabajo. Colombia 2004". [en línea] 20 de enero de 2013. Disponible en la Web: <http://guajiros.udea.edu.co/fnsp/cvsp/estudio%20de%20formas%20y%20consecuencias%20de%20la%20vi.pdf>

5. ANÁLISIS E IMPLICACIONES DE LA LEY 1010 DE 2.006 EN COLOMBIA

5.1 CAUSAS QUE DIERON ORIGEN A LA EXPEDICIÓN DE LA LEY 1010 DEL 2006 EN COLOMBIA.

En los últimos 6 años en Colombia el tema de acoso laboral ha tomado gran importancia permitiendo de esta manera la creación de Normas Legales que regulan y sancionan los hechos que afectan física, psicológica y socialmente a los trabajadores, protegiendo así la dignidad humana.

Por esta razón el 29 de julio de 2004 se radico el Proyecto de Ley número 88 con su correspondiente exposición de motivos, en la Cámara de Representantes, por William Vélez Mesa, María Teresa Uribe Bent, Manuel José Caroprese, Jaime Amín H., Representantes; Mario Uribe Escobar, Senador, en donde definen acoso laboral, conductas que la caracterizan y posibles víctimas de la misma.

De acuerdo a la exposición de motivos, Colombia es un País que se ha visto afectado por la violencia a través de los años, reflejándose con comportamientos hostiles, humillantes y discriminatorios en el ámbito laboral no sólo de empresas privadas sino también en instituciones públicas, teniendo en cuenta que estos comportamientos no son sólo a nivel jerárquico, sino que también pueden ser ocasionados por compañeros de trabajo pares o subalternos. Estas conductas a nivel mundial se conocen como *mobbing* en Estados Unidos de América, *bulliying* en Inglaterra y en países latinos se encuentran términos como *acoso laboral*, *acoso moral* o *violencia laboral*.

De igual manera mencionan las diferentes investigaciones y entidades que han tratado el tema como la investigadora Marie-France Hirigoyen en la obra El Acoso Moral (Editorial Paidós, Barcelona, 1999, p. 48) define así esta amplia gama de conductas vejatorias en la empresa:

"Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o síquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima del trabajo".

De acuerdo a lo anterior, las conductas constitutivas de acoso laboral, en general,

son todas aquellas que tienden a intimidar, angustiar, desmotivar, aburrir e inducir la renuncia de la víctima, tales como i) agresiones físicas o verbales, ii) actos de humillación y descalificación pública, iii) amenazas delante de compañeros iv) entorpecimiento de la labor y v) discriminaciones ostensibles. ⁴

El acoso laboral es una realidad social cotidiana que se ve extendida a nivel mundial en el ámbito laboral y en donde las diferentes entidades reguladoras pasaban por inadvertido estas situaciones; inclusive prácticas de acoso laboral gozaban de legalidad y como de hecho social, los empleadores eran indulgentes frente al tema o hasta lo propiciaban llevando a las víctimas al despido o destitución sin justa causa.

Es por esto que se comienzan a estudiar estas conductas y sus consecuencias, mostrando como pioneros países como Suecia, Estados Unidos, Alemania, Italia y Australia los cuales comenzaron a crear normatividad que regulaban el acoso laboral tipificado esta conducta como hecho punible, mientras que en otros países tales como Francia se adoptó una regulación no penal del fenómeno. En España a partir del año 2000 salieron a la luz diferentes denuncias de acoso laboral que incluían el sector público y las fuerzas militares, dándose sentencias nunca antes vistas como el reintegro de algunos trabajadores que habían sido despedidos como represalia por denuncias ante la Inspección del trabajo y la Defensoría del Pueblo por acoso laboral, entre muchas otras. ⁵

En Latinoamérica, incluso en la actualidad, no se tiene claridad en el concepto de acoso laboral o violencia en el trabajo, es difícil encontrar literatura especializada sobre este tema que involucre aspectos legales y normativos, habitualmente se encuentra pero con enfoques sociológicos y/o psicológicos. Se evidencia además, cierta diferencia entre cada país para la definición de acoso laboral teniendo en cuenta que para varios, este concepto solo comprende la violencia física o el acoso sexual.

Lideran este tema con Leyes específicas para el acoso laboral países como:

⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Proyecto de Ley 88. (29, junio, 2004). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Bogotá D.C. : La Cámara. 2004

⁵ Ídem.

- Brasil :
Ley núm. 2.120 sobre asedio moral en la administración municipal de Ubatuba S P, Brasil (2000/01).
Ley complementaria No. 12.561 de Río Grande de Sul, Brasil (2006).
Ley Contra el Asedio Moral del Estado de Sao Paulo, Brasil (2007).
- Colombia:
Ley 1010, Colombia (2006).

En el resto de los países Latinoamericanos se encuentran Leyes generales que aplican en algunas provincias o municipios de acuerdo al país, Leyes especiales para la administración municipal, Convenios Internacionales o de protección a las mujeres en los lugares de trabajo.⁶

La Ley 1010 se expide en el año 2006 de acuerdo a los motivos expuestos en el Proyecto de Ley 88 de 2004, la cual tiene como fin contrarrestar el acoso laboral y proteger tanto al empleador como al trabajador. Esta Ley no busca penalizar con cárcel, sino crear conciencia de la problemática aplicando otro tipo de medidas coercitivas que obligan el cumplimiento de la norma tales como reintegros de los empleados que hayan sido inducidos a la renuncia o que hayan sido despedidos por denunciar un caso de acoso laboral y sanciones administrativas o disciplinarias.

⁶ Ocegüera, Angélica. Aldrete guadalupe. Ángel Guillermo Ruíz. “Estudio comparado de la Legislación del Mobbing en Latinoamérica”, [en línea] 13 de enero de 2013. Disponible en la Web: http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08_8.pdf

5.2. ANÁLISIS DE LA LEY 1010 DE 2006

De acuerdo a la definición expuesta en la Ley 1010 se conoce como acoso laboral *“Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o 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 trabajador.”*⁷

Esta definición no es ampliamente conocida debido a la escasa divulgación que ha tenido por parte del Gobierno en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, los medios de comunicación y los empleadores. Esta falta de comunicación, ha llevado tanto a las entidades como a los colaboradores, a desconocer cómo identificar situaciones de acoso laboral, que puedan repercutir gravemente en el ambiente psicosocial de los individuos involucrados. Se debe tener en cuenta que la persecución laboral vulnera los derechos fundamentales promulgados por la Constitución Política de Colombia de 1991 en su artículo 25, el cual cita: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de dar solución a esta problemática, el 26 de enero de 2006 se sancionó la Ley 1010, la cual tiene como propósito definir, prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos dentro de las relaciones de trabajo y en general toda forma de abuso que ultraje la dignidad humana.

La Ley 1010 está dirigida a todos los ciudadanos que se encuentren dentro de un marco laboral como trabajador en el sector privado y público, además de tener el mismo impacto y consecuencias sin importar el nivel del cargo (Jefe, par, subalterno entre otros) siendo así una norma que no discriminara, ni tendrá en cuenta posición social, religiosa o política para exigir el cumplimiento de la misma.

⁷ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1010. (23, enero, 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2.006. no. 46.160. art 2º

Dentro de esta Ley se crea la necesidad de estipular y describir de manera detallada las expresiones verbales, actitudes o actividades que se han considerado como atenuante o posible acoso laboral; ya sea este, por parte del empleador o empleado.

Dentro de este concepto de acoso laboral están sumergidas las siguientes modalidades:

- Discriminación: Raza, género, edad, religión, orientación sexual etc.
- Inequidad laboral: Mismo cargo con diferente salario y funciones, preferencias frente a permisos, licencias, vacaciones.
- Persecución laboral: Injustificadas amenazas de despido, múltiples denuncias disciplinarias.
- Maltrato laboral: Descalificación profesional, agresión física, agresión verbal, agresión psicológica, mensajes injuriosos, llamadas, correos, envío de anónimos.
- Entorpecimiento laboral: Exigencias abiertamente desproporcionadas sobre la labor encomendada, brusco cambio de lugar de trabajo sin fundamento ni motivo, no proporcionar las herramientas ni información necesaria para el desarrollo de funciones.
- Desprotección laboral: No proporcionar los elementos necesarios para desarrollar una actividad que atente contra la integridad física.

Teniendo en cuenta lo anterior es importante que el funcionario que está siendo acosado laboralmente conozca muy bien los derechos y deberes que tiene, para que de esta manera proceda de forma asertiva al acudir a la entidad reguladora.

Por otra parte, cabe resaltar qué actividades o actitudes no son consideradas como acoso laboral, sino que hace parte de la convivencia y normatividad de la compañía o sociedad que se establezca, tales como:

- El cumplimiento de deberes y responsabilidades frente al cargo.
- El uso de la confidencialidad respecto a la información.
- Actos por parte de la compañía donde pretenda mantener la disciplina, el orden y las relaciones interpersonales.
- El manejo de circulares o memorandos frente al incumplimiento o decremento de la productividad que afecten directamente la rentabilidad.
- Cumplimiento de las labores a cabalidad así se requiera mayor tiempo del invertido por parte del empleado.

Con base a lo anterior se puede concluir que el sujeto es cualquier persona natural o jurídica que se encuentre en un ámbito laboral donde puede ser víctima de una

situación de acoso laboral y dada la necesidad se siente incapacitado para defenderse frente al hostigamiento, maltrato y abuso sintiendo que se está violentando sus derechos y bienestar como persona creando circunstancias incomodas y/o desagradables para la salud mental y física.

Otro de los temas que comprende la Ley 1010 de 2.006 en sus artículos 3o y 4o son las conductas atenuantes y las circunstancias agravantes del acoso laboral respectivamente.

Una conducta atenuante se define como aquella circunstancia que “implica la disminución de una culpabilidad por la concurrencia en la comisión del delito o de la falta de ciertas circunstancias, de muestra mayor perversidad o malicia.”⁸

A su vez, una circunstancia agravante es aquella que revela una mayor culpabilidad y perversidad, que agrava la conducta cometida.

Teniendo en cuenta lo anterior, se realiza un paralelo entre dichas conductas según la Ley en mención:

Tabla 1. Atenuantes y agravantes

ATENUANTES	AGRAVANTES
a) Buena conducta anterior	a) Reiteración de la conducta
b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.	b) Cuando exista concurrencia de causales
c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias	c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria
d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total	d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe
e) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total	e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo
f) Provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.	f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su

⁸ DICCIONARIO JURÍDICA. Biblioteca jurídica Digital [en línea] <http://201.244.4.20:8080/HOMEPAGE/DICCIONARIOS/GLOSARIO_JURIDICO.pdf> 23/07/2012

	cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad
g) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores	g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable
PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.	h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo. ⁹

En conclusión, la ocurrencia de una u otras circunstancias tanto atenuantes como agravantes deberán ser analizadas y estudiadas en cada caso para determinar finalmente la gravedad y consecuencia de la conducta representativa y acoso laboral.

Una vez expedida la Ley, se otorgó un plazo de tres meses para que las empresas ajustaran sus reglamentos internos de trabajo pues debían estipular en estos documentos los mecanismos que previnieran las conductas de acoso laboral, por medio de un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para darle buen manejo a futuros casos que se presentarán, buscando respetar el debido proceso de las partes involucradas; además se exigió divulgar la Ley de acoso laboral con los trabajadores.

Teniendo en cuenta que la Ley 1010 lleva casi 7 años de vigencia en Colombia y aún muchas empresas no la han implementado, el 30 de abril del 2012, el Ministerio del Trabajo mediante la resolución 652 del 2012, la cual complemento con la resolución 356 de julio del 2012, fijo hasta el 31 de diciembre de 2012 para que las entidades públicas y privadas den cumplimiento a lo ordenado en el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, para la formación del Comité de Convivencia Laboral.

⁹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1010. (23, enero, 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2.006. no. 46.160. art 3º y 4º

5.3. INCIDENCIA DEL ACOSO LABORAL EN LA PERSONA QUE ESTÁ SIENDO VÍCTIMA DE ESTAS CONDUCTAS EN EL DESARROLLO DE SU LABOR, SU VIDA PERSONAL Y SOCIAL.

Si bien ya se conoce el origen y la regulación bajo la cual se controlan las conductas de acoso en el ambiente laboral, no se puede dejar de lado las incidencias que estas acciones generan en el individuo víctima no sólo a nivel laboral, si no también psicosocial.

El acoso laboral cuenta con etapas que pueden ayudar a identificar casos de mobbing al interior de la compañía como lo son la aparición de incidentes, persecución, intervención de los supervisores y abandono de trabajo.

Cuando se habla de aparición de incidentes es cuando se empiezan a identificar conductas de hostigamiento frente a la víctima por parte ya sea de un superior, par o subalterno, quien comienza a hacer un análisis de las conductas de la víctima para encontrar errores, llegando a causar tanta ansiedad que puede generar pérdida del sueño y desestabilidad emocional. En algunos casos estas situaciones de hostigamiento pueden llegar a ser más fuertes que otras generando amenazas sobre pérdida de trabajo o estatus dentro del grupo que se encuentre inmerso, es por esto que cuando la víctima empieza a identificar estas conductas a la primera persona a la que acude es a un superior para que le pueda brindar una red de apoyo.

Es por esto que es importante identificar situaciones que puedan establecer un buen clima organizacional; esto facilitara detectar más fácilmente conductas que puedan establecer las causas de acoso laboral como lo son las envidias por buen desempeño, no cumplimiento frente a normas establecidas por los grupos al interior de la compañía ya sea por no manejar el mismo estatus de sus compañeros o tener ideales diferentes, contar con un estado familiar anhelado por algunas personas que lo rodean, características de raza, edad, experiencia, poder adquisitivo, nivel educativo o simplemente por demostrar el poder que ostenta el acosador para amedrentar al resto del personal. Lo anteriormente mencionado, en repetidas ocasiones lo realizan teniendo como fin buscar la renuncia del acosado o debido a la presión y la inestabilidad emocional de la persona que está siendo víctima de estos actos, se refleje en su desempeño teniendo la empresa una justa causa para la terminación del contrato, evitando así indemnizaciones.

Dicho acoso puede causar en la victima problemas físicos, psicológicos los cuales se ven reflejados en su vida social, personal, sexual y laboral, por eso es importan

identificar estas conductas a tiempo y dar a conocer la ley que protege a las víctimas de estas conductas.

El psicólogo, ensayista, investigador y profesor de Organización y Recursos Humanos en la Facultad de Ciencias Empresariales y Ciencias del Trabajo de la Universidad de Alcalá, Iñaki Piñuel y Zabala en su obra *“Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”* del año 2001, publicó los resultados de los efectos del acoso sobre diferentes aspectos en los trabajadores afectados, obteniendo como resultado:

Tabla 2. Consecuencias para la organización

Reducción en la eficiencia, el rendimiento y la rentabilidad
Moral baja, pérdida de lealtad y dedicación por parte de los trabajadores
Aumento de ausentismo, permisos por enfermedad
Cambios de personal
Mala imagen, publicidad negativa ante la opinión pública
Tiempo perdido durante el proceso de acoso y durante la contratación y entrenamiento de nuevo personal
Gastos relacionados con asistencia al trabajador, terapia, ayuda médica y psicológica, etc.
Incumplimiento de disposiciones legislativas, demanda civil, demanda penal etc.
Costos laborales por indemnización
Condiciones peligrosas de trabajo

Fuente: Piñuel y Zabala, I (2001). *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Pirámide. P.182

Analizando desde el punto de vista laboral, varias son las consecuencias en esta área que se pueden ver reflejadas afectando a la empresa no sólo en el cumplimiento de las metas establecidas por la baja productividad de las personas que se encuentren afectadas, sino que además lo mencionado anteriormente tiene efectos directos en los costos de la empresa, asimismo se corre un alto riesgo de sanciones con multas las cuales se encuentran establecidas en la Ley 1010 de 2006.

A continuación se exponen efectos del acoso laboral sobre la salud del trabajador afectado de acuerdo a los resultados expuestos por Piñuel y Zabala:

Tabla 3. Efectos del acoso sobre la salud del trabajador afectado.

EFFECTOS COGNITIVOS E HIPERREACCIÓN PSÍQUICA	Olvidos	Inquietud/nerviosismo/agitación
	Dificultad para concentrarse	Agresividad/ataques de ira
	Decaimiento/depresión	Sentimientos de inseguridad
	Apatía, falta de iniciativa	Hipersensibilidad a los retrasos Irritabilidad
SINTOMAS DE DESAJUSTE DEL SISTEMA NERVIOSO AUTÓNOMO	Dolores de pecho	Sofocos
	Sudoración	Sensación de falta de aire
	Sequedad en la boca	Hipertensión/hipotensión arterial neuralmente inducida
	Palpitaciones	
SINTOMAS DE DESGASTE FÍSICO PRODUCIDO POR UN ESTRÉS MANTENIDO MUCHO TIEMPO	Dolores de espalda y lumbares	Dolores musculares
		Dolores cervicales
TRASTORNOS DEL SUEÑO	Dificultad para conciliar el sueño	Despertar temprano
	Sueño interrumpido	
CANSANCIO Y DEBILIDAD	Fatiga crónica	Desmayos
		Temblores

Fuente: Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Sal Térrea, p.154.

Teniendo en cuenta esta información, se evidencia que la víctima de acoso laboral, no es afectada únicamente en el desarrollo de su labor, si no que física y mentalmente se ven repercusiones que no tienen explicación médica pues no se dan por alguna enfermedad específica, si no que la presión psicológica ejercida hace que se somaticen los sentimientos negativos que se producen a causa de esto, presentando diferentes de los síntomas mencionados afectando la salud y al mismo tiempo las actividades cotidianas de la persona.

Socialmente, la persona también se ve afectada ya que presenta conductas de aislamiento pues prefiere evitar la compañía de amigos o familiares por temor a las críticas y preguntas alusivas a su trabajo, a raíz de la falta de confianza piensa que

las personas que lo rodean lo pueden llegar a juzgar y verlo como una persona fracasada.¹⁰

En el campo familiar, estas personas se ven afectadas directamente ya que la presión generada crea cambios en el comportamiento, mostrando conductas de depresión o irritabilidad con sus familiares, allegados y compañeros. Estos síntomas también pueden causar alteración del deseo sexual afectando la relación de pareja, trayendo como consecuencia el divorcio y aislamiento total de la familia.

De acuerdo a investigaciones, psíquicamente, las personas que sufren por un tiempo prolongado de acoso laboral, pueden tener daños psicológicos a largo plazo o peor aún permanentes. L. Crog, especialista en victimología en el año 1996 aseguró: *“al igual que las víctimas de guerra, a estas personas se les ha colocado en un “estado de sitio virtual” que las ha obligado a permanecer constantemente a la defensiva”*. Así las cosas, se puede asegurar que el cambio en el comportamiento de las víctimas de acoso laboral es inevitable, pues la depresión y el estrés generados por la ansiedad finalmente afectan directamente la identidad de la persona. Según Piñuel y Zabala, se distinguen tres patrones básicos de cambio permanente de la personalidad:

Tabla 4. Cambios de personalidad tras una situación de acoso.

<p>Nueva personalidad predominante obsesiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud hostil y suspicaz hacia el entorno - Sentimiento crónico de nerviosismo o de encontrarse en peligro - Fijación compulsiva en el propio destino en un grado que excede la tolerancia de los que le rodean, hecho que provoca aislamiento y la soledad de la víctima - Hipersensibilidad respecto a las injusticias cometidas con otras personas, en una forma compulsiva
<p>Nueva personalidad predominante depresiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimientos de vacío y desesperanza

¹⁰ Mansilla Izquierdo, Fernando. “Acoso laboral o mobbing”, [en línea] 26 de enero de 2013. Disponible en la Web: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_7.shtml

	<ul style="list-style-type: none"> - Incapacidad crónica para disfrutar o sentir placer con nada - Elevado riesgo de presentar conductas adictivas
Nueva personalidad predominante resignada	<ul style="list-style-type: none"> - Aislamiento social voluntario - La víctima no se siente parte de la sociedad - La víctima muestra una actitud cínica hacia el mundo.

Fuente: Piñuel y Zavala, I. (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Madrid, Sal Térrea, p. 173.

Teniendo en cuenta los cambios de la personalidad descritos anteriormente, se puede deducir que la persona que se encuentre bajo una situación de acoso, puede llegar a ser peligrosa para la sociedad, pues deja de ser una persona mentalmente equilibrada a ser una persona irritable que puede reaccionar agresivamente ante situaciones de desagrado o injusticia por pequeñas que sean. Igualmente, es una persona que en medio de la depresión y el desespero en que cae por el sentimiento de soledad y desolación causados por la personalidad resignada, existe un alto grado de riesgo que la persona hasta llegue a atentar en contra de su vida.

Así las cosas, es de gran importancia entender que las incidencias de las situaciones de acoso laboral en las personas son graves y no sólo repercuten en el ambiente laboral y en el desempeño de las personas y como consecuencia de las empresas, sino que puede llegar a tener consecuencias fatales. Éste escenario debe conllevar a las entidades pertinentes en el país de Colombia a interesarse más por esta creciente problemática, ya que debido a las múltiples modalidades de contratación permitidas, se puede llegar a interrogar qué tan cubiertos por la Ley 1010 de 2006 se encuentran las personas que tienen tipos de contratos diferentes a los directamente contratados por la empresa en donde desempeñan sus labores, pues no es claro, de acuerdo a la Resolución 356 de julio del 2012, estas personas a donde deben acudir en caso de estar bajo una situación de estas o quién se encarga de explicarles sus derechos y deberes dentro de este tema.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo descriptivo ya que busca analizar a fondo la Ley 1010 de 2006.

6.2. TÉCNICAS DE INFORMACIÓN

Esta investigación se basará en una revisión de literatura de fuentes primarias como: Proyecto de Ley emitido por el Congreso de la Republica, páginas web con publicaciones que muestren las incidencias del acoso laboral y normatividad relacionada con el tema.

7. CONCLUSIONES

7.1 El acoso laboral es una problemática que a nivel mundial se ha revelado de diferentes maneras y se manifiesta radicalmente en países industrializados de mayor estabilidad social, económica y política; se evidencia en estos países un mayor seguimiento y control sobre las conductas y actividades que reflejan el denominado Bulling o maltrato laboral, siendo más estrictos con las empresas y entidades gubernamentales logrando así una mayor protección a las víctimas de este fenómeno.

Esta problemática en Colombia no es un tema que este empoderado y sea totalmente transparente y ampliamente reconocido dado que aún existen acciones, frases e incluso términos que reflejan en el día a día el abuso de las víctimas de esta realidad.

Sin embargo, La Ley 1010 expedida en el año 2006 es bastante clara y específica frente a las conductas y acciones que pueden ser llamadas o identificadas como acoso laboral, dando a conocer el respaldo y protección que proporciona a la persona o empleado que esta siendo víctima de esta situación a nivel laboral.

7.2 La Ley 1010 del 2006 define las conductas y acciones constitutivas de acoso laboral, teniendo en cuenta variables de desgaste y/o desmejora en la integridad física así como de la integridad mental del agredido; de esta manera expone las diferentes conductas que pueden atribuirse al empleador que eventualmente violentarán los derechos del trabajo digno y serán constitutivas de acoso laboral.

Esta misma Ley, define y estipula que conductas y acciones no generan acoso laboral y por el contrario son deberes inherentes al empleado. Así las cosas, la Ley en mención no permite baches o mal interpretaciones para el incumplimiento de las obligaciones laborales del empleado, ni tampoco para que se presenten acciones de acoso laboral.

Es importante resaltar el esfuerzo del Gobierno a través del Ministerio de Salud y Protección Social en la creación de recursos agrupados en leyes, resoluciones y directrices etc. destinadas a la radicación de prácticas constitutivas de acoso laboral; no obstante, mayores deben ser los instrumentos de control y vigilancia que dichas Entidades implementen para el cabal cumplimiento de la regulación vigente.

Pese a los grandes avances en la legislación de acoso laboral, aún el camino por recorrer para lograr su erradicación es largo, dado que una de las grandes falencias

de la Ley en mención es la falta de armonización de esta práctica con la realidad de contratación laboral existente en el País; es decir, si bien es cierto la reglamentación es clara en las prácticas constitutivas de acoso laboral, tiene grandes vacíos frente a figuras contractuales ampliamente utilizadas como son la contratación de prestación de servicios y la contratación por obra o labor, en las cuales dicha figura puede presentar poca aplicabilidad dado que en estos casos es poco probable para la víctima lograr un canal de comunicación, dialogo y solución al acoso.

7.3 Las consecuencias del acoso trascienden las barreras del entorno laboral, generando adicionalmente en la víctima consecuencias físicas, mentales y psicosociales las cuales se reflejan en trastornos y alteraciones del comportamiento, perturbando directamente las relaciones familiares y sociales llevando a la víctima que sufre de este fenómeno por un tiempo prolongado al aislamiento, la depresión y la falta de autoestima.

Teniendo en cuenta lo anterior se puede identificar como la persona que es víctima de acoso laboral tiene una desmejora general en su calidad de vida, acarreado dificultades permanentes y marcadas en su integridad personal.

BIBLIOGRAFÍA

- “Acoso laboral en Colombia”, [en línea] 30 de enero de 2013. Disponible en la Web: <http://nigari-hablemosdesaludocupacional.blogspot.com/2009/08/acoso-laboral-en-colombia.html>
- Código Sustantivo del Trabajo.
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 1010. (23, enero, 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C. 2006
- COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Resolución 652. (30, abril, 2012). Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C.: El Ministerio. 2012
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Proyecto de Ley 88. (29, junio, 2004). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Bogotá D.C. : La Cámara. 2004
- Constitución Política de Colombia de 1991.
- CORREA, Jorge. Así fue el primer año de la ley del acoso laboral. En: eltiempo.com. 11, marzo, 2007. Sec. Otros.
- DICCIONARIO JURÍDICA. Biblioteca jurídica Digital [en línea] <http://201.244.4.20:8080/HOME/PAGE/DICCIONARIOS/GLOSARIO_JURIDICO.pdf> 23/07/2012
- PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Punto de Lectura. Madrid, 2003.
- SAENZ &M. García-Izquierdo (2005). Violencia Psicológica en el Trabajo: Mobbing. Madrid:Psicología Pirámide, pp191-204