

El silencio del acoso laboral en Colombia¹

The silence of workplace harassment in Colombia

ARGÜELLES PERTUZ, Adrián*

Cómo citar este artículo: Argüelles Pertuz, A. (2021). El silencio del acoso laboral en Colombia. Revista Convergencia, 2,(1), 56-62.

Resumen

El acoso laboral, es concebido como toda conducta persistente y demostrable que puede ser ejercida por un superior jerárquico, jefe inmediato o mediato y compañero de trabajo, que tiene como fin u objetivo infundir miedo, cansancio, aburrimiento llevando a quien lo padece como víctima, a renunciar a su puesto de trabajo. Esta conducta solo es existente en relaciones laborales legales y reglamentarias, es decir por contrato de trabajo indistintamente de su modalidad en el sector privado y por nombramiento a través de actos administrativo en el sector público.

En este artículo tiene el objetivo de demostrar la relación que tiene la precariedad laboral en el acoso laboral y el silencio que mantiene las víctimas de estos vejámenes por conservar el puesto de trabajo, asimismo, cual es la funcionalidad que tienen los comités de convivencia laboral y los órganos de inspección, vigilancia y control como Ministerio del Trabajo para el sector privado y la Procuraduría General de la Nación para el sector público.

Palabras Clave

Acoso laboral, denuncia, conducta, persistencia y demostrabilidad.

Abstract

Workplace harassment is conceived as any persistent and demonstrable conduct that can be exercised by a hierarchical superior, immediate or mediate boss and co-worker, whose purpose or objective is to instill fear, fatigue, boredom, taking the person who

¹Artículo de reflexión sustentando en análisis crítico sobre el marco legal que regula el acoso laboral en Colombia, los comités de convivencia laboral y su funcionamiento y su relación con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

*Abogado y administrador de empresas, especialista en derecho administrativo, derecho penal y criminología, formación pedagógica por competencias laborales, magister en prevención de riesgos laborales, docente catedrático del programa técnico profesional en seguridad y salud en el trabajo en el Instituto de educación superior – IES INFOTEP. Correo electrónico: aarguelles08@gmail.com

suffers it as a victim, to quit your job. This conduct only exists in legal and regulatory labor relations, that is, by employment contract regardless of its modality in the private sector and by appointment through administrative acts in the public sector.

In this article, it has the objective of demonstrating the relationship that job insecurity has in workplace bullying and the silence that the victims of these harassments maintain for keeping the job, also, what is the functionality that the labor coexistence committees have and surveillance and control inspection bodies such as the Ministry of Labor for the private sector and the Attorney General's Office for the public sector.

Keywords

Workplace harassment, complaint, conduct, persistence and demonstrability.

I. Antecedente normativo en materia de acoso laboral

La Ley 1010 de 2006, cumple 16 años desde su promulgación. Con esta Ley se reglamentó el acoso laboral en Colombia, conceptualizando el acoso como; “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de su 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 mismo²”.

De este concepto inicial, hay que dilucidar varios aspectos; como la persistencia y la demostrabilidad de la conducta de acoso laboral, por parte de la víctima, siendo ella, la que debe probar la ocurrencia de esta y que se encuadre en las conductas existentes en la norma referida. Sin embargo, este concepto genera varios interrogantes; ¿Deja de ser acoso si la conducta desplegada no es persistente, es decir, si solo ocurre una vez? ¿Qué sucede si la víctima de acoso laboral, bajo el poder jerárquico de su empleador no logra demostrar la conducta a pesar de haberla sufrido, en otras palabras, no tener pruebas, más allá de su testimonio?

Durante la vigencia de esta norma, son pocas las sanciones que se han presentado en materia disciplinaria por parte de la Procuraduría, para el caso de los servidores públicos y el extinto Consejo Superior de la Judicatura, hoy Comisión nacional de disciplina, para el caso de los funcionarios de la rama judicial y por último para los denunciados casos del sector privado, correspondiente a los jueces laborales.

Las escasas sanciones tienen varias connotaciones, entre ellas: (I) La falta de denuncias por las víctimas de acoso laboral, (II) la ineficacia que tienen los comités de convivencia laboral. (III) La presentación de queja de acoso laboral en entidades que no tienen competencia para sancionar estas conductas.

²Artículo 2 Ley 1010 de 2006.

La falta de denuncia por parte de las víctimas de acoso laboral, puede obedecer a varias circunstancias, entre estas; la precariedad en la contratación laboral en el sector privado, donde reina el contrato a término fijo inferior a un año o fijo anual, con lo cual el contratante ante la presentación de quejas de esta índole prefiere no renovar el contrato del quejoso que buscar soluciones que logren castigar al acosador o evitar que dichas conductas se sigan presentando en el entorno laboral a través de los medios alternativos de solución de conflicto.

De acuerdo con el estudio, denominado: “Providencias favorables de acoso laboral y precariedad en altas cortes en Colombia, abordaje fenomenológico”, publicado por la revista Republicana (2019) en el que se analizaron providencia producidas por altas cortes vía tutela sobre acoso laboral durante los años de 2006 al 2018, concluyó que: “De 109 providencias, 89 (84%) tuvieron fallos negativos, mientras que 17 (16%) presentaron fallos positivos. Por otro lado, de 17 sentencias favorables, el 82% fueron iniciadas por acción de tutela (tutela y tutela contra providencia judicial); acorde a su naturaleza, fueron argumentadas desde los derechos fundamentales y no desde el proceso especial de acoso laboral (Ley 1010 de 2006). Se demostró en 10 (58%) providencias que hay presencia de factores de precariedad como: trabajo por cuenta propia; trabajo provisional; vulnerabilidad por raza, enfermedad y gestación; temporalidad y des empoderamiento³”.

II. La precariedad laboral y su incidencia en el acoso laboral

Es notorio que la precariedad laboral contribuye directamente a que el acoso laboral se mantenga en los ambientes laborales y que no se presenten las quejas ante los despachos correspondientes. En conclusión, de acuerdo con el resumen del estudio en cita, se observa que, mediante la acción de tutela, instrumento a través del cual las altas Cortes logran conocer sobre casos de acoso laboral, se ha logrado reivindicar los derechos vulnerados a las víctimas de acoso laboral, esto por ser un medio más expedito que la propia acción que contempla la Ley de marras.

Seguidamente, cuando las víctimas de acoso laboral deciden presentar la queja, concurren al comité de convivencia laboral de la empresa, reglamentado por la Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio de trabajo. Entre las funciones que tiene el presente comité, están:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

³Providencias favorables de acoso laboral y precariedad en altas cortes en Colombia, abordaje fenomenológico”, publicado por la revista Republicana, 179. Recuperado en: <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/revistarepublicana/article/view/520>

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias⁴.

Como puede apreciarse, el comité de convivencia laboral no tiene poder sancionatorio alguno respecto de las conductas de acoso laboral que se puedan presentar, debido a que su funcionalidad está enmarcada en ser un mediador entre la víctima y el acosador, promoviendo soluciones amigables que permitan cesar las conductas de acoso desplegadas sobre la víctima. En la práctica, este comité está conformado de manera bipartita entre los representantes del empleador y los representantes de los empleados, estos últimos son escogidos mediante votación secreta entre los trabajadores, mientras que los representantes del empleador son escogidos directamente por este.

Debido a que muchos de los trabajadores no encuentran efectividad por parte de este comité al momento de presentar su queja, esto porque consideran que no hay imparcialidad, ya que la sola presencia de los representantes del empleador, que casi siempre son jefes directos de los quejosos, no les brinda la suficiente garantía que logren cesar las conductas de acoso laboral, sin que con ellos se genere algún tipo de represalia contra el quejoso, claro que esto no se puede generalizar.

No encontrar garantías en comité de convivencia laboral, conlleva a que los trabajadores, presuntamente acosados, recurran al ministerio de trabajo en búsqueda de una actuación que garantice sus derechos y reivindique los mismos, a través del poder sancionatorio administrativo que este posee. Sin embargo, este ente ministerial no tiene facultades sancionatorias en materia de acoso laboral, ya que la Ley 1010 de 2006, exclusivamente le confiere como medida preventiva el recibir la queja y conminar y/o exhortar al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en la misma norma, como actividades pedagógicas o terapias grupales que logren mejorar el ambiente laboral, asimismo escuchar al quejoso a través del referido comité de convivencia laboral.

En caso de que el ministerio de trabajo conmine al empleador a realizar las acciones que logren cesar las conductas del presunto acoso laboral, y no se tenga constituido o estando constituido el comité de convivencia laboral, no se reúna de acuerdo con lo que dicta la norma, podrá sancionar al empleador de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Resolución 652 de 2012. Pero nótese que no es sobre las acciones que posiblemente generaron las conductas de acoso laboral, sino por el incumplimiento de no constitución o funcionamiento del comité.

Entonces queda claro que la facultad sancionatoria en materia de acoso laboral es única y exclusiva de los jueces laborales, cuando las víctimas de acoso sean trabajadores o empleados particulares. Asimismo, no es requisito de procedibilidad

⁴Artículo 6, Resolución 652 de 2012, ministerio del trabajo.

concurrir al comité de convivencia laboral de la empresa donde labora la víctima o ministerio de trabajo para presentar la denuncia de acoso laboral ante la jurisdicción ordinaria laboral.

Lo anterior nos indicaría que es infructuoso recurrir al ministerio de trabajo a presentar la queja por acoso laboral, si lo que se busca es una sanción al acosador, ya que el mismo no podrá decidir nada sobre los comportamientos o actuaciones que generaron el acoso laboral y, por el contrario, la víctima habrá perdido la posibilidad de recurrir al juez laboral en términos a denunciar dichas conductas con la posibilidad de que las mismas se encuentren extinguidas, porque las acciones derivadas del acoso laboral caducan a los 6 meses desde la ocurrencia de las conductas descritas como acoso laboral

Según cifras entregadas por la Subdirección de gestión territorial del ministerio del trabajo de acuerdo con la petición formulada, para el año 2021, se recibieron 23 quejas por presunto acoso laboral, una cifra muy baja. La territorial que más recibió queja de esta índole fue la territorial Santander con un número total de 8, de las 23 registradas, seguida de la oficina de Barrancabermeja, Boyacá y Risaralda con 3 quejas cada una⁵. Algo que llama la atención es que dentro de las cifras entregadas para el año 2021, solo se tenga registro de una sola queja presentada en ciudad de Bogotá, ciudad donde se concentra el mayor número de empresas privadas de país.

El sector público, la entidad encargada por Ley para la recepción de quejas por acoso laboral es la Procuraduría General de la Nación, quien informó a través de respuesta a derecho petición solicitado, que para el año 2021, se recibieron 411 quejas por presuntas conductas de acoso laboral, de las cuales se resalta que la mayoría de ellas, se presentaron en las regionales Bogotá y Antioquia, las cuales suman el 50% del total de las quejas presentadas⁶. No obstante, haber solicitado cuantas de las quejas recibidas terminaron con sanción disciplinaria, no fue apartada dicha información por el ente encargado en la respuesta ofrecida.

Las cifras anteriores corroboran la afirmación, que son pocas las personas que presentan quejas por acoso laboral, ya sea por miedo o temor a perder su empleo o cualquier otra situación que les genere repercusiones económicas, esto para el sector privado, mientras que en el sector público el panorama es diferente, ya que el número de quejas es considerado en comparación con el sector privado, lo que demostraría que hay menos temor entre los funcionarios públicos a presentar quejas por presuntas conductas de acoso laboral de las que se consideran víctimas.

Recientemente, se conocieron a través de redes sociales denuncias por presunto acoso laboral y sexual, que tuvieron lugar en la tienda de ropa “Koaj”, donde la denunciante manifestó haber puesto en conocimiento a las directivas de la empresa la situación que estaba viviendo con uno de sus jefes inmediatos, sin encontrar respuesta y acciones a sus denuncias, por lo que la víctima decidió ventilar sus denuncias en la

⁵Respuesta de solicitud de información radicado No 08SE202233000000013110 del 30 de marzo, Subdirección de Gestión Territorial Ministerio de Trabajo.

⁶Respuesta de solicitud de información radicado No. Radicado de salida S-2022-040158, Grupo de Gestión electrónica documental, Procuraduría General de la Nación.

red social de Instagram, generando rápidamente el repudio de todos e incluso, trascendió al escenario judicial, donde el apoderado de la víctima presentó denuncia ante la fiscalía general de la nación por presunto acto sexual abusivo.

Por otra parte, se volvieron virales varios videos de un call center en la ciudad de Bogotá, donde se aprecia al jefe de la oficina maltratar de palabras a las trabajadoras que en su mayoría son mujeres cabeza de familia, con un trato desobligante y palabras soeces, encuadrándose su comportamiento en la conducta de acoso laboral, denominada maltrato laboral. Al igual que el primer caso, este también causó revuelo en redes sociales y generando indignación en los cibernautas convirtiéndose en noticia nacional.

En los casos anteriores, se logra apreciar que existe una tolerancia al acoso laboral por parte de los empleadores, y esto genera en ellos unas repercusiones de índole legal y económicos. Consagra la Ley 1010 de 2006, en su artículo noveno, concerniente a las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, que quienes toleren la realización de conductas de acoso laboral, omitiendo tomar acciones preventivas o correctiva contra los acosadores, se entenderán como tolerancia a la conducta, lo cual genera en el empleador la obligación de cubrir el costo del 50% de los gastos que se deriven de los tratamientos por enfermedades laborales, alteraciones en salud y demás secuelas derivadas por el acoso laboral.

Definitivamente, más allá de las cifras en materia de acoso laboral e indignación social por lo casos conocidos, es bueno dilucidar cuales son las consecuencias que deja el acoso laboral en la salud de los trabajadores y como está ligado el riesgo psicosocial que pueden estar padeciendo muchos colaboradores en silencio en sus puestos y entornos laborales. “Para Hirigoyen (2001) los primeros síntomas que aparecen son muy parecidos al estrés: cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias; pero si el acoso persevera en el tiempo, entonces se puede establecer un estado depresivo mayor. Según la encuesta realizada por Hirigoyen (2001) el 69% de las personas que respondieron el cuestionario habían padecido un estado depresivo mayor y un 52% presentaban trastornos psicosomáticos variados.

Para dicha autora, el acoso laboral deja huellas indelebles que pueden ir desde estrés postraumático hasta una vivencia de vergüenza recurrente o incluso cambios duraderos de su personalidad. La desvalorización persiste, aunque la persona se aleje de su acosador. La víctima lleva una cicatriz psicológica que la hace frágil, que la lleva a vivir con miedo y a dudar de todo el mundo.”

En conclusión, el acoso laboral es mucho más que una queja y los empleadores indistintamente del sector, deben abordarlo con todo el rigor posible, para evitar que se causen daños en la salud de sus trabajadores, un empleado sano es un empleado productivo y esto va en beneficio de la relación laboral. Asimismo, lograr que los comités de convivencia laboral tengan la relevancia necesaria como una instancia a la cual pueden concurrir las víctimas de acoso laboral para encontrar soluciones que conlleven las partes involucradas a terminar la práctica de conductas de acoso laboral y con esto mejorar el clima laboral y organizacional de la empres privadas y entidades públicas.

Finalmente, el Congreso de la República debe hacer una reforma a la Ley 1010 de 2006, donde se revise los apartes de la persistencia y demostrabilidad que consagra esta norma como requisito *sin qua non* para configurarse una conducta de acoso laboral, ya que basta con que se realice una sola vez la conducta de acoso laboral para dejar secuelas en la salud de los trabajadores que puede terminar por convertirlos en víctimas de estas conductas. Por lo que es necesario contar con esta reforma para evitar que el acoso laboral siga bajo la sombra del silencio por considerar que no hay garantías a la hora de denunciar este tipo de vejámenes.

Referencias

- Ley 1010 de 2006, (23-01-2006). 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.
- Parra et al. (2009). Providencias favorables de acoso laboral y precariedad en altas cortes en Colombia, abordaje fenomenológico". *Republicana*, 179. <http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/revista-republicana/article/view/520> (Consultado 03/03/2022)
- Resolución No 652 de 2012. (Ministerio de Trabajo). 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. 30 de abril de 2012.
- Subdirección de Gestión Territorial Ministerio de Trabajo Respuesta de solicitud de información radicado No 08SE202233000000013110 del 30 de marzo.
- Grupo de Gestión electrónica documental, Procuraduría General de la Nación, respuesta de solicitud de información radicado No. Radicado de salida S-2022-040158.
- El Tiempo, Redacción Justicia. (12 febrero de 2022). "En internet casi 17.000 mil personas piden investigar a Koaj por caso de acoso" <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/koaj-en-internet-casi-17-000-personas-piden-investigar-a-tienda-por-acoso-651283>(consultado 03/03/2022)
- El Tiempo. (2022). "Así se castiga el caso de acoso laboral como el que cometió dueño de Call Center". <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/maltrato-en-call-center-las-sanciones-a-las-que-se-expone-empresario-659065>(consultado 03/03/2022)
- Mancilla, F. (2018). *Psicología-Online*. Recuperado de: <https://www.psicologia-online.com/las-consecuencias-del-acoso-laboral-716.html> (consultado 03/03/2022)