Acoso laboral, **una realidad en los lugares de trabajo** colombianos

En Colombia, la Ley 1010 de 2006[1] define el acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe, un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, que está encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo (Congreso de la República, 2006).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (Organización Internacional del Trabajo, 2011).



Leidy Liceth Pérez Claros
Líder técnica del CCS
Enfermera / Especialista en Salud Ocupacional / Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo



[1] 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.

¿Qué es **acoso laboral?**

En concordancia con lo definido para nuestro país, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral. A continuación, se presenta la definición establecida para cada caso:



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

2. **Persecución laboral:** hace referencia a toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral:** 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.

4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen 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.

5. **Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. **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.

Adicionalmente, existen más de catorce conductas constitutivas de acoso laboral tales como: 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, entre otros.

¿Qué no es acoso laboral?

Es importante tener claro que toda relación laboral implica el cumplimiento de derechos y deberes; así mismo, involucra exigencias técnicas, requerimientos de eficiencia, peticiones de colaboración que siempre deberán estar justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios. Por ende, se contemplan algunas conductas que no constituyen acoso laboral, entre las cuales se encuentran las siguientes:



1. **Las exigencias y órdenes** necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.

2. **Los actos destinados a ejercer** la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

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

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

5. **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.

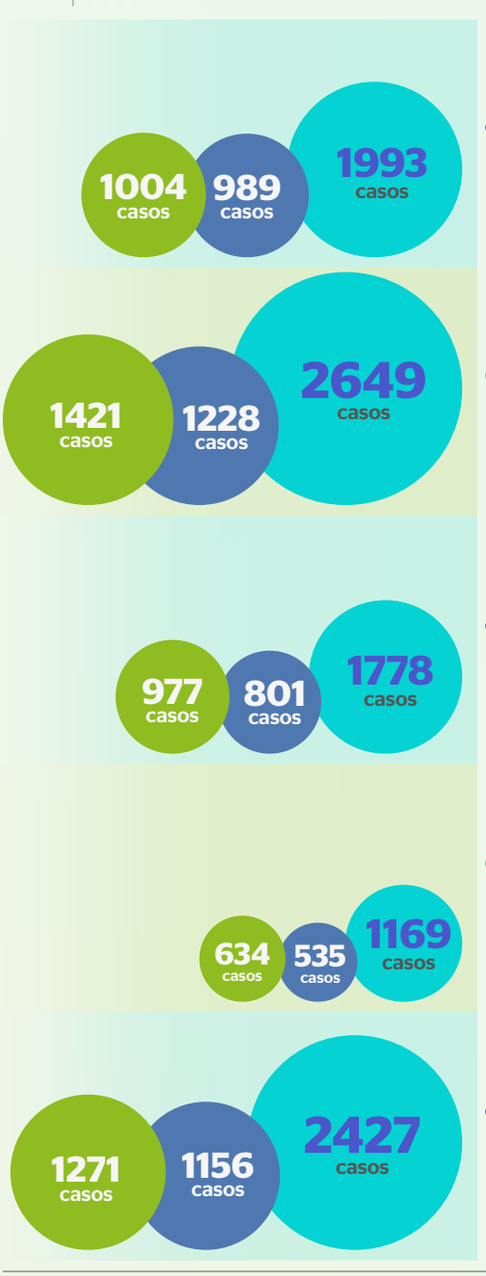
6. **Las actuaciones administrativas** o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

7. **Las exigencias de cumplir** con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

Cifras de acoso laboral en Colombia[2]

2017 – 2021 A continuación, se presenta la caracterización de las solicitudes de intervención realizadas al Ministerio de Trabajo[3] en el marco de lo establecido en la Ley 1010 de 2006:

Distribución por año.
Número de solicitudes de intervención del MinTrabajo por acoso laboral (2017-2021)



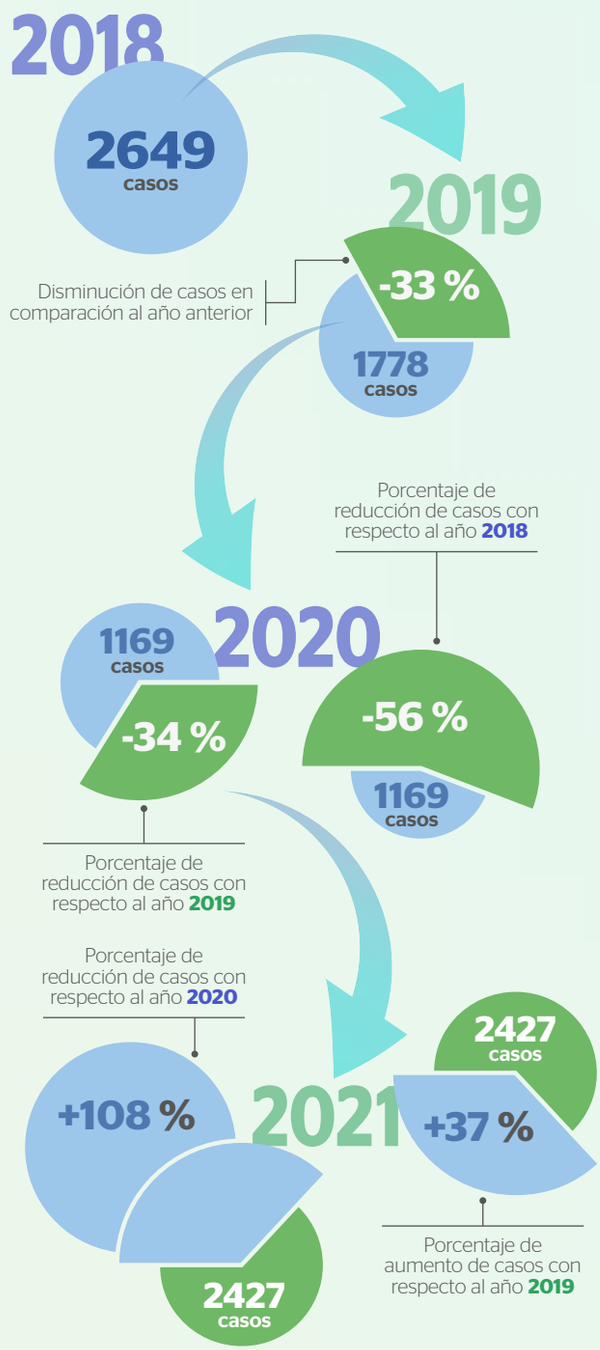
Solicitudes hechas por mujeres
Solicitudes hechas por hombres
Total número de solicitudes por año

Se evidencia que el 2018 fue el año del periodo de análisis que presenta el mayor número de solicitudes de intervención del MinTrabajo por acoso laboral con 2649 casos. Posteriormente, se registra un comportamiento decreciente, encontrando una disminución para 2019 del 33 % con 1778 casos.

Por su parte, en 2020 se registró el menor número de casos, con 1169 eventos, representando una disminución del 34 % con respecto al 2019 y del 56 % en comparación con el 2018, lo cual podría estar atribuido a los diferentes escenarios a los cuales se enfrentó el mundo laboral a partir de la pandemia originada por la COVID-19, tales como el cierre de algunos sectores económicos (y con ello, el aumento del desempleo), las medidas de confinamiento, las nuevas formas de trabajo (trabajo remoto, por ejemplo), entre otros.

Para el 2021 se registraron 2427 casos, representando un aumento del 37 % respecto a lo reportado en 2019 y del 108 % frente al 2020.

Comparativo analítico de solicitudes por año



[2] Estos datos corresponden a una fuente de información del fenómeno de estudio. No obstante, no todos los casos de acoso laboral implican una solicitud de intervención del MinTrabajo.

[3] Información suministrada por la Subdirección de Gestión Territorial. Inspección de Vigilancia y Control. Ministerio de Trabajo. Colombia.

La distribución de solicitudes de intervención del Ministerio del Trabajo por acoso laboral según el género del solicitante evidencia que no se presentan diferencias estadísticamente significativas. Es preciso considerar que, desde la literatura científica, se ha abordado la temática de acoso laboral y género, encontrando que sus resultados dependen de muchas variables, entre estas, la definición misma de acoso laboral y la cultura de cada población.

De manera general, algunos autores han expuesto en sus hallazgos que las mujeres son más propensas que los hombres a identificarse como víctimas de acoso. No obstante, a la par, otros autores han llevado a cabo estudios que han permitido determinar que no existen diferencias entre hombres y mujeres con relación al fenómeno del acoso laboral e, incluso, se ha afirmado que, debido a las diferentes acciones que se han venido desarrollando en los últimos años en el marco de la equidad de género, puede que el fenómeno sea más visible en las mujeres, sin ser esta la realidad del panorama en términos estadísticos.

Sanciones frente al acoso laboral

Las sanciones o penas que proceden en caso de comprobarse la existencia de una conducta de acoso laboral van desde multas hasta sanciones penales, dependiendo del tipo de acoso del que se trate. Incluso, puede dejar sin efecto el despido de quien ha sido acosado. Específicamente, en la Ley 1010 de 2006 se contempla principalmente:



1. Falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único cuando su autor sea un servidor público.

2. Terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

3. Sanción de multa

4. Cuando un empleador haya ocasionado o tolerado el acoso laboral, tendría la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud y a las aseguradoras de riesgos profesionales el 50 % del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas por el acoso laboral.

El acoso laboral es un fenómeno que cada día ha cobrado mayor relevancia por las implicaciones que puede tener sobre el trabajador en sus diferentes dimensiones, afectando la salud física y mental; así mismo, por el impacto a nivel empresarial que se refleja en los indicadores de ausentismo y presentismo laboral y en los cambios en las dinámicas de producción, entre otros.

Actualmente, las nuevas formas de trabajo y los avances en la digitalización laboral, han ampliado los escenarios en los cuales se puede presentar acoso laboral. De ahí que, para el caso colombiano, se haya emitido recientemente la Ley de desconexión laboral, tema abordado en el artículo que se presenta a continuación.

Referencias

Congreso de la República. (2006). Ley 1010 de 2006. *http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html*

Organización Internacional del Trabajo. (2011, febrero 2). Acoso laboral hacia las mujeres [Libro]. *http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/verificación-implementación-libro-blanco/WCMS_220029/lang--es/index.htm*

Ministerio de Trabajo. Subdirección de Gestión Territorial. Inspección de Vigilancia y Control. Datos de solicitudes de intervención al MinTrabajo en casos de acoso laboral 2017- 2021.