



ACOSO LABORAL O MOBBING. LA ENFERMEDAD DEL TRABAJO

Realizado por:

**Natalia Andrea Rivera Henao
Luis Norberto Gutiérrez Castañeda**

**Trabajo para optar por el título de
Abogado.**

Asesora:

Doctora María Isabel Cuartas Giraldo

Universidad Santo Tomás

Facultad de Derecho

Medellín

2017

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos de una manera especial el apoyo, diligencia y ayuda de la Doctora María Isabel Cuartas Giraldo por su oportuna asesoría y su compromiso con el proyecto del saber que nos ha formado e impulsado a ser los profesionales en derecho más plenos para nuestro país.

De igual forma agradecemos al Magister Edier Adolfo Giraldo Jiménez, quien desde su sencillez y su apertura, siempre se prestó como un apoyo certero a la hora de la investigación y sus pautas en su profesionalismo.

A Jaime Alberto Pérez Castro por su colaboración en la investigación y realización de este proyecto.

A nuestros compañeros de clase que durante la carrera no solo fueron compañeros sino que son amigos y su camaradería.

Por último y no por ello menos importantes a todos nuestros docentes, ustedes, con sus capacidades netas en las ciencias del derecho nos supieron formar para seguir prolongando las huellas que ustedes ya han marcado y que nos sugieren el norte hacia el inmenso tesoro del saber jurídico en pro de una sociedad más justa y equitativa.

Gracias Universidad Santo Tomás, primer claustro universitario de Colombia, por acogernos en esta institución y brindarnos la oportunidad de formarnos en valores cristianos, humanos y sociales, y poder ser los profesionales que reclama a gritos nuestro país.

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo dar a conocer lo que se entiende por mobbing o acoso laboral, de igual manera, busca esbozar los efectos que tiene este accionar frente a la salud física, moral y psicológica del trabajador; se realizó por medio de un método cualitativo-descriptivo de investigación. El interés sobre el tema surgió al constatar que, en el país, no se cuenta con herramientas útiles para ayudar a contrarrestar dicha problemática; esto a su vez, se complementa con que los trabajadores acosados no denuncian en su gran mayoría dichas conductas. Entonces, este artículo se realiza, en primer lugar, con el fin de encontrar soluciones prácticas que ayuden a contener los efectos que tiene el mobbing en el contexto colombiano. De igual manera, y como segundo objetivo, se realizará una propuesta de política pública, la cual tiene como finalidad brindar medidas de prevención y de solución a dicha problemática.

PALABRAS CLAVE: Mobbing, Medidas preventivas, Política pública, Colombia.

ABSTRACT

This article aimed to understand what is meant by mobbing or harassment at work, in the same way, sought to outline the effects that has this power against the physical, moral and psychological health of the worker; It is performed by means of a qualitative-descriptive research method. The interest on the issue arose to find that in the country, there is no useful tools to help counteract this problem. Then, this article is realized, first of all, in order to find practical solutions that help to contain the effects that the mobbing has in the Colombian context. Similarly, and as a second goal, there will be a public policy proposal, which aims to provide measures of prevention and solution to this problem.

KEY WORDS: Mobbing, Preventive measures, Policy, Colombia

PREGUNTA PROBLEMA.

¿Es la ley 1010 de 2006 la solución propia y eficaz para terminar con el acoso laboral o Mobbing en el sector laboral tanto público como en el privado?

Con el planteamiento del presente problema nos proponemos encontrar con claridad la eficacia que durante este tiempo de vigencia de la ley 1010 de 2006 creada por el legislador como el medio propio y eficaz para enfrentar y dar solución al problema del acoso laboral o Mobbing, como enfermedad que padece una gran parte de los trabajadores de Colombia, en sus empresas o instituciones, si se ha alcanzado el objetivo de crear ambientes de trabajo más agradables y a la vez garantizar el respeto a la dignidad de los trabajadores como derecho fundamental de todas las personas. O si aún continúan, a pesar de la vigencia de la ley, los trabajadores padeciendo dicho mal.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Establecer medidas que hagan más eficaz la Ley 1010 de 2006 para proteger a los trabajadores o empleados víctimas de acoso laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Determinar el fundamento teórico y conceptual que sirva de línea base de la política pública en torno al acoso laboral.
2. Identificar y analizar la diferente normatividad que trate el tema relativo al acoso laboral.
3. Identificar cuáles son las consecuencias que trae el acoso laboral para el trabajador o empleado.
4. Emitir un concepto acerca del acoso laboral, y cómo puede el trabajador o empleado menguar las consecuencias de este.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MÉTODOS.....	12
2. TRATAMIENTO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL	12
1. Maltrato laboral	14
2. Persecución laboral	14
3. Discriminación laboral	14
4. Entorpecimiento laboral.....	14
5. Inequidad laboral.....	14
FACTORES QUE GENERAN ACOSO LABORAL	32
<i>DENTRO DE UNA EMPRESA.....</i>	<i>32</i>
<i>POR PARTE DEL ACOSADOR</i>	<i>33</i>
<i>POR PARTE DEL ACOSADO.....</i>	<i>34</i>
POLÍTICA PÚBLICA: UN PASO MÁS PARA FRENAR EL <i>MOBBING</i>.....	35
MEDIDAS PARA COMBARTIR EL ACOSO LABORAL	40
<i>MEJORAMIENTO EN LOS PROCESOS INTERINSTITUCIONALES</i>	<i>40</i>
<i>CREACIÓN DE UNA UNIDAD DENTRO DE LA EMPRESA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES VÍCTIMAS</i>	<i>43</i>
CONCLUSIONES.....	44
REFERENCIAS.....	52
ANEXOS.....	55

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral o mobbing, es un fenómeno que hoy en día se da de forma reiterativa e intensiva dentro de diversos contextos laborales. Tal y como, lo subraya el Ministerio de Trabajo colombiano, al exponer en una encuesta de percepción realizada por esta entidad, que en las pequeñas y medianas empresas, se evidencia la ocurrencia de este fenómeno en un 44% dentro de pequeñas empresas, y un 27% dentro de las segundas. De igual manera, la encuesta, expone que el 6% de las personas sondeadas piensan que los hombres son propensos a ser víctimas de acoso laboral, mientras que el 77% consideran que son las mujeres las más vulnerables con este fenómeno. (Ministerio de Trabajo , 2016)

Sin embargo esto no es algo nuevo, puesto que el acoso es tan antiguo, como el trabajo en sí mismo; desde tiempos inmemorables se ha dado que al trabajador se le margina, maltrata, discrimina u hostiga, de forma reiterativa por parte de su empleador o de sus mismos compañeros, situación que hoy en día no se ha logrado disminuir, a pesar de la aparición de diversos mecanismos de defensa para erradicar este fenómeno.

Por todo esto, se busca la realización de una propuesta de política pública, que ayude a contener los efectos que trae el mobbing en los trabajadores y empleadores colombiano que sufren de acoso, de igual manera, se busca con este trabajo, consolidar medidas que pretenden fortalecer dentro de una empresa, los medios para luchar con dicha situación; además, se pretende darle herramientas a los trabajadores que sufren de este tipo de violencia, para que acudan a la justicia, y de este manera, poder condenar a quien concurra en mobbing, con el fin de encontrar herramientas para la solución de esta problemática social que vivimos en nuestro país.

Frente al tema del acoso laboral, son muchos los tratadistas que han definido, qué se entiende por este, sus principales características, posibles factores generadores; de igual manera, otros autores han llegado a plantear soluciones prácticas y teóricas para frenar con este accionar. A continuación, se presentan algunas de estas consideraciones.

El acoso laboral, en palabras de Schallenberg (2004), es:

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Según el anterior autor éste fenómeno presenta la peculiaridad de convertirse en un conflicto desigual entre las dos partes, donde la parte perseguidora (a quien se le llama empleador) tiene más recursos, sustentos o una posición superior a la del trabajador perseguido.

Esto constituye una evidente escala jerarquizadora dentro de la organización empresarial, evocada a las jerarquías sociales.

De manera que, el contenido y trascendencia de muchas de las actuaciones y maneras resulta de muy dificultosa objetivación. Se puede evidenciar que la noción de violencia va más allá del ataque físico y contiene otros comportamientos que amedrentan a quien las sufre. Las secuelas del acoso laboral pueden ser de diferente naturaleza.

Según varios tratadistas y estudiosos del tema, es una de las prácticas más destructoras que puede sufrir la persona en escenarios sociales laborales, ya que se trata de ser el objetivo de ataque por los agentes del mismo grupo social.

Los efectos del acoso laboral, se traduce en personas sin ninguna motivación para el trabajo, de igual manera, son personas que no se sienten a gusto en el lugar donde se encuentran, puesto que hallan en el trabajo un lugar hostil. El comportamiento lógico de un trabajador envuelto en una situación de acoso sería el abandono de la labor; sin embargo, en muchos casos éste no se da, ya que son muy pocas las posibilidades de encontrar un nuevo trabajo.

El acoso laboral es un comportamiento que ha tomado un gran nivel de avance dentro de las organizaciones empresariales, es de anotar, que este fenómeno se ha ido expandiendo cada vez más y que, a su vez, se convierte en onda expansiva para la armonía laboral dentro de las organizaciones.

Frente a esta realidad y buscando la prevención de dicho fenómeno que ha ido incrementando en las realidades de las empresas (públicas y privadas) la OIT (2002) analiza y aporta lo siguiente:

La violencia en el lugar de trabajo –sea física o psicológica– se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales. La violencia en el lugar de trabajo – que durante mucho tiempo ha sido una cuestión “olvidada” – ha adquirido una enorme importancia en los últimos años y en la actualidad es una preocupación prioritaria tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo. La violencia laboral afecta a la

dignidad de millones de personas en todo el mundo. Es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. Cada vez más, es un problema capital de derechos humanos. Al mismo tiempo, la violencia en el lugar de trabajo aparece como una amenaza grave, y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las Organizaciones. La violencia causa perturbaciones inmediatas, y a veces perturbaciones de largo plazo, de las relaciones entre las personas, de la organización del trabajo y de todo el entorno laboral.

Cabe destacar, que el acoso laboral es causante de muchos decesos, ya que es una fuente de estrés para las personas que laboran.

El termino mobbing, fue acuñado por primera vez, por Konrad Lorenz (1973), para describir una conducta en los animales, que consistía en que todo un grupo, cargaba sobre otro congénere de la misma especie, frecuentemente de mayor tamaño, sobre el cual se sentían amenazados. Es decir, el mobbing animal, consiste en el hostigamiento grupal contra otro de mayor tamaño, siendo este el factor que produce en los primeros esa sensación de amenaza.

Ahora, frente a la descripción realizada por Lorenz sobre el mobbing animal tiene mucha consonancia con lo que es el acoso laboral, puesto que como primera característica, se tiene que es un hostigamiento grupal, dejando claro que en muchas ocasiones ese acoso hostil no siempre empieza siendo grupal, pero si es cierto que con el tiempo tarde o temprano, los casos que son individuales, termina siendo una situación que se va extendiendo por toda la organización o institución, convirtiéndolo en un fenómeno grupal.

El acoso laboral es tan antiguo como instituciones regladas por relaciones laborales ha habido. Pero no fue hasta los años 80, cuando el sueco Heinz Leymann, evidenció que el mobbing – término acuñado en los años 70, para describir el comportamiento hostil en los animales- se presentaba de igual manera, en los lugares de trabajo. Leymann (1996) señala que este comportamiento se caracteriza por la hostilidad, que uno o varios individuos infringen a otro u otros, con el fin de mermar sus capacidades de socialización, como también las laborales; otra de las características es el largo y prolongado hostigamiento, lo que conlleva a un largo sufrimiento, tanto físico como emocional.

El mobbing (Leymann, 1990) o acoso laboral es aquel acto o conducta la cual uno o más trabajadores o empleadores hostigan, cercan y agreden de manera verbal y psicológica a otro trabajador o empleador (Zapf y Einarsen, 2005; Orduz, 2006). Se establece que esta conducta violenta es realizada de manera generalmente furtiva y que a la postre, trae consigo consecuencias graves sobre la salud, tanto física como mental de los trabajadores o empleadores que sufren de acoso (Crawshaw, 2009). Cabe destacar que este accionar, afecta de igual manera a sociedad en general, y a las instituciones donde se presenta el mobbing.

Por el trabajo de Leymann, varios doctrinantes como Hammonds (1999), Einarsen (1999) o Schallenberg (2004), señalan que el mobbing o acoso laboral, se define como aquella manifestación o acto abusivo o agresivo, que atentan o amenazan la dignidad humana, integridad personal, y en algunos casos, la vida de los trabajadores que sufren de estos. Estos actos se pueden evidenciar en gestos, insultos, persecución, críticas, golpes,

amenazas, etc., que tienen como fin último, el degradar tanto a la persona, que esta vea amenazado su empleo o inclusive su vida.

Piñuel y Zabala (2001), anotan que la convivencia dentro de las instituciones es algo complejo, que se caracteriza por los sujetos, procesos y acciones que se presentan dentro de una relación laboral; este autor señala que el mobbing, puede ser definido como aquel “continuo maltrato verbal o por acciones que recae sobre un trabajador por parte de uno u otros trabajadores o empleadores, los cuales realizan acciones hostiles con él con vistas a lograr su deterioro físico y/o psicológico, y por ende, su salida de la institución”.

Para González (2000) esta práctica presenta como particularidad, una relación desigual entre dos o más personas, donde la parte acosada, no cuenta con las relaciones, poder o posición, de aquel que hostiga. Se puede evidenciar que la noción de violencia no solo se encuadra dentro de una agresión, sino que trae consigo un sinnúmero de concepciones que afectan la vida en general de quien las sufre (Yaman, 2009). El acoso laboral puede conllevar de distinta índole, y afectar como se anotó anteriormente, varias esferas de la vida de la persona que lo padece.

Respecto a lo anterior, Piñuel y Zabala (2001), señalan:

(...)

Uno de los cuadros clínicos más frecuentes que se desarrolla a raíz del acoso es el SEPT o Síndrome de Estrés Postraumático. Suele cursar con síntomas depresivos, ansiedad y un pronunciado miedo a todo lo que suponga el riesgo de volver a ser maltratado. Cuando los daños se cronifican pueden llevar a cambios permanentes de

la personalidad. Si está siendo acosado o tiene secuelas de una situación de acoso del pasado, busque ayuda.

Enfrentarse al acoso supone un gran desgaste energético y por ello las víctimas pueden desarrollar molestias somáticas de muy distintos tipos: dolores musculares, cefaleas, palpitaciones, problemas de piel, problemas digestivos, problemas respiratorios, náusea, etc.

(...)

La necesidad de la armonía dentro del ámbito laboral, creando un clima de solidaridad en este espacio, se debe a la búsqueda de la comodidad de aquellos que a través de su fuerza de trabajo promueven la actividad productora, por tanto, la relación entre un buen clima laboral y la sostenibilidad productora es directamente proporcional a la comodidad de quienes la ejercen.

Por otro lado, muchos de los trabajadores que sufren de acoso laboral o mobbing, consideran que este simplemente se evidencia en el salario o sueldo, pues estos consideran que frente al empleador y a su relación laboral, se tiene una especie de fidelidad, casi tan severa como la de los esclavos a sus amos, visto en la antigüedad; y que, por tanto, el acoso laboral formaría parte de un panorama que no puede ser visto de otra manera. Muchos de los trabajadores, consideran esta práctica como algo inherente a la labor realizada, piensan que esto debe ser permitido, por el hecho de recibir un pago, con lo cual banalizan el mobbing.

Para Piñuel y Zabala (2001), este fenómeno afecta a un gran número de personas, pero muy silenciosas, no son personas que se manifiestan, puesto que los trabajadores victimizados tienen miedo, tanto de denunciar, como de revelarse. El miedo, es el síntoma principal por el cual el mobbing sigue siendo un problema social. Se debe de tener en cuenta, que este es un tener legítimo, real y racional, la no denuncia de este accionar, conlleva a su agravamiento del acoso, el grave e injustificado crecimiento en la tasa de hostigamiento.

Así las cosas, por medio de este artículo, se busca evidenciar las conductas propias del acoso laboral, con el fin de identificar y comprender si la normatividad aplicable resulta pertinente para regular el mobbing, normatividad que para la presente problemática es la Ley 1010 de 2006 de la República de Colombia, la cual contempla a grandes rasgos definiciones referentes a este fenómeno, los eventos en los que se presenta, medidas correctivas, preventivas y sus respectivas sanciones, y como se puede evitarlos efectos que trae esta práctica sobre las personas, empresas y la sociedad en general.

De lo anterior, cabe señalar, que la Ley 1010 de 2006, tiene como objetivos prevenir, corregir y sancionar las conductas que por una u otra manera constituyan acoso laboral. Para el Consejo Superior de la Judicatura (2010), estos tres fines, se definen de la siguiente manera:

La prevención se refiere a la determinación de las medidas que las entidades y empresas deben adoptar para evitar hasta donde ello sea posible que, en el desarrollo de las correspondientes relaciones laborales, surjan problemas de acoso. Las modalidades de la prevención suponen el compromiso de los empresarios y

directivos e implican un trabajo sostenido de concientización y educación en todos los niveles, al igual que el cumplimiento periódico de actividades de control interno.

La corrección tiene que ver con el establecimiento de dispositivos que permitan identificar prontamente los hechos constitutivos de acoso, de manera que puedan ser corregidos amigablemente, a través de instrumentos conciliatorios, sin que se tenga que acudir a los procedimientos disciplinarios, de castigo o sanción.

La sanción ya implica la definición de trámites eficaces, tendientes a castigar a los agresores, bien sea porque fueron remisos a desistir de su comportamiento nocivo, no obstante haberse agotado las pertinentes fórmulas de corrección, o bien porque su conducta genera un inexcusable agravio o reviste tal gravedad que merece una queja directa ante la autoridad disciplinaria.

El artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, protege los siguientes bienes jurídicos:

- Un ambiente sano en la empresa.
- La armonía entre compañeros de trabajo.
- La honra, libertad y salud mental de los trabajadores.

Constatada, entonces la realidad de los trabajadores de Colombia, en un alto porcentaje ante el **Acoso Laboral o Mobbing** como una enfermedad laboral, es que a partir del planteamiento de la pregunta problematizadora **queremos** evaluar la eficacia y resultados de la citada **ley 1010 de 2006**.

1. MÉTODOS

Esta investigación se llevará a cabo con un enfoque teórico, debido a que según este último punto se permite brindar con mayor detalle las características de un tema o fenómeno determinado y proporciona una mejor delineación de los hechos y sucesos por medio de la constatación de teorías, y teniendo en cuenta la naturaleza del proceso, se determinó la aplicación de la investigación teórica porque su uso es característico en las ciencias sociales, lo cual se ajustaba correctamente a esta investigación debido a que el análisis a realizar era de carácter más subjetivo e individual.

2. TRATAMIENTO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

De la misma manera el Código Único Disciplinario (Ley 734 de 2002), respecto al tema de la dignidad del trabajador y de su bienestar en el trabajo, en este caso, referido al sector público, dedica varios artículos al respecto; por ejemplo, el artículo 33 en su numeral 7 afirma que es: *“es derecho del servidor público: Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas”*.

Más este deber, no se reduce al empleador, pues también alcanza a los mismos trabajadores respecto a sus compañeros de trabajo y respecto a sus patronos, por ello el artículo numeral 8 del artículo 34 predica acerca del respeto que debe mediar en las relaciones entre los servidores públicos. Al respeto dice la referida norma: *“Es deber del servidor público: Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio”*. Y de la misma manera se pronuncian los numerales 2 y 7 del artículo 35 de la citada Ley 734 de 2002 cuando asevera: *“prohibiciones al servidor público: 2. Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el*

cumplimiento de sus deberes". 7. Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriosos o calumniarlos".

De esta manera puede observarse cómo, tanto el Código Sustantivo del Trabajo como la Ley 734 de 2002 (Código Único Disciplinario) preparan el camino para la promulgación de la denominada Ley de acoso laboral que se comentará a continuación:

La Ley 1010 de 2006, es la normatividad que regula todo lo concerniente al acoso laboral, por tanto, se debe tomar como la norma especial para el tratamiento de dicho tema. Por medio, de esta ley, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

La ley entiende por 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 mismo.

Del mismo modo, dicha ley trae que el acoso laboral puede darse por 6 circunstancias distintas, estas son:

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:** 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, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o 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.

De acuerdo con la Ley, se presume que hay acoso laboral si se acredita una conducta repetitiva y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

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

La citada Ley, no solo consagra las conductas que configuran el acoso, además contempla unas medidas de control para dicho fenómeno.

- Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.
- La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La autoridad que reciba la denuncia conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral anterior y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. 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.

- Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Para las personas que sirvan de testigos de testigos en tales procedimientos, la Ley establece las siguientes garantías:

- La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.
- Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos, aclarando que estas garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos.

Igual que la Ley 1010 de 2006, la Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos ha consagrado la protección con la que cuentan las personas que sufren de algunas de las situaciones anteriormente descritas.

Ha dicho la Corte, que acoso laboral

Es una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, acabar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo (Sentencia T-882-2006 M.P Dr. Humberto Antonio Sierra Porto).

De igual manera, en sentencia T-170 de 1999, expresa la Corte:

El hostigamiento hacia un trabajador -cualquier trabajador- vulnera de suyo los derechos fundamentales, pues ofende su dignidad y constituye abierto desconocimiento de las más elementales garantías democráticas, por lo cual su existencia, aunque no resulten probados otros comportamientos del patrono, exige la protección judicial. (Sentencia T-170-1999 M.P Dr. José Gregorio Hernández Galindo)

Ahora, en sentencia C-780 de 2007, la Corte Constitucional señala cuáles son los objetivos de la Ley 1010 de 2006, como también desarrolla y expone que el mobbing se da tanto, en el sector público como privado. Consagra la Corte:

El acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que, en muchos casos, inducen al trabajador a renunciar. No obstante, a pesar de su frecuente ocurrencia y los devastadores efectos psicológicos y aún físicos que tales actuaciones generan en quien debe soportarlas, sólo hasta comienzos de este siglo empezaron a darse respuestas legislativas a dicho fenómeno.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha elaborado otra definición del término, según la cual, el mobbing es “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, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”

La Ley 1010 de 2006 establece, en términos generales, una variedad de medidas tendentes a “prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje sobre la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan su actividad económica en el

contexto de una relación laboral privada o pública o de un contrato de prestación de servicios personales”

Los bienes jurídicos que se persigue proteger mediante la consagración de dichas medidas son principalmente: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas, la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral y el buen ambiente de la empresa. La motivación del legislador para establecer una normativa fue brindar protección efectiva a las numerosas víctimas de tales conductas, por manera que se buscaba, con su aprobación, llenar el vacío legal en la materia y posibilitar el control y sanción de las mismas. (Sentencia C-780-2007 M.P Dr. Humberto Antonio Sierra Porto).

En sentencia T-882 de 2006, la Corte Constitucional, expone lo siguiente:

La Corte Constitucional ha considerado que la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

La Sala estima que para los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores, y por ende la tutela resulta ser el instrumento idóneo en estos casos, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se le pueda imputar al sujeto activo de acoso laboral.

Cuando el acoso laboral tenga lugar en el sector privado, la Sala estima que la acción de tutela resulta, en principio, improcedente dado que el trabajador cuenta con una vía judicial efectiva para amparar sus derechos, cual es acudir ante el juez laboral a fin de que éste convoque a una audiencia de práctica de pruebas dentro de los treinta días siguientes, providencia que puede ser apelada.

Sobre el acoso laboral, Leymann, uno de los precursores en la materia, entiende por dicho vocablo “una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, acabar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.”

El derecho comparado ha traído a colación varios eventos en los que se presenta el acoso laboral de los que se pueden distinguir los siguientes:

- Asimetría de las partes.
- Intención de dañar.
- Causación de un daño.
- Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.

Las medidas preventivas y correctivas de que trata la Ley 1010 de 2006 no son mecanismos judiciales de protección de los derechos fundamentales del trabajador; por el contrario, se trata simplemente de instrumentos de carácter administrativo. (Sentencia T-882-2006 M.P Dr. Humberto Antonio Sierra Porto).

De igual forma, en sentencia C-960 de 2007 el Alto Tribunal, esgrimió la finalidad y objetivos de la Ley 1010 de 2006, a continuación, se transcribe los apartes más importantes

El objetivo primordial de la norma es crear herramientas para la protección frente a “todo ultraje contra la dignidad humana” en el marco de las relaciones de trabajo, a través de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. Según la ley, el acoso laboral consiste en “toda conducta (...) encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.”

Las normas sobre acoso laboral buscan proteger derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales atendiendo a su especificidad y al tipo de problemas, abusos y arbitrariedades que en dichos contextos se pueden presentar. No obstante, las conductas comprendidas por el acoso laboral pueden, según las circunstancias del caso, tener proyecciones en otros ámbitos como en el penal. Así, por ejemplo, el delito de constreñimiento ilegal es agravado en razón a un elemento laboral. En efecto, el artículo 182 del Código Penal dice que “el que, fuera de los casos especialmente previstos como delito, constriña a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, incurrirá en prisión de uno (1) a dos (2) años. “Esta conducta es

agravada “cuando el agente abuse de superioridad docente, laboral o similar.
(Sentencia C-960-2007 M.P Dr. Manuel José Cepeda Espinosa)

Desde la concepción de la Constitución Política de 1991 se ha otorgado a la temática laboral un destacado tratamiento, aspecto que revela la importancia que el constituyente quiso atribuirle al trabajo dentro del marco de un estado social y democrático de derecho. Desde la misma enunciación del preámbulo de la Carta, se enuncia al trabajo como uno de los bienes que la organización política pretende asegurar a sus integrantes, al paso que el Artículo primero lo erige en valor fundante de la República. Estos postulados se encuentran en perfecta armonía con el reconocimiento que el Artículo 25 superior hace del trabajo en tanto derecho y obligación social que "goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado", predicados que se complementan con las "condiciones dignas y justas", integradas al derecho mismo y que, según lo tiene establecido la jurisprudencia de la Corte constitucional, son las enunciadas como principios mínimos fundamentales en el Artículo 53 constitucional, a saber:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección

especial a la mujer a la maternidad y al trabajador menor de edad.
(Sentencia T.457/92. Magistrado Ponente Dr. Ciro Angarita Barón)

En tal sentido, la Corte Constitucional, en estricta relación a la promulgación de 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” ha venido desarrollando ampliamente las implicaciones del acoso laboral como vulneración al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, valiéndose del derecho comparado y de conceptos interdisciplinarios para ajustar el alcance de este en el ámbito interno colombiano.

En un principio, y apoyada por lo establecido en conceptos psicológicos, normativos y jurisprudenciales desarrollados en Europa y Estados Unidos, estipuló en sentencia T- 882 del 2006 que:

En el acoso laboral suelen encontrarse presentes los siguientes elementos: A) simetría de las partes; b) Intención de dañar; c) Causación de un daño; Y d) Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.

En suma, el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos,

encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar. (Sentencia T- 882 del 26 de octubre del 2006. MP. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto).

Además de lo anterior y con ocasión de un estudio de exequibilidad del literal F del artículo 3 de la ley 1010 del 2006, la Corporación aclaró que, en ningún sentido, la existencia de un vínculo familiar justifica atenua a la hora de sancionar conductas que se correlacionen con el acoso laboral pues,

La protección de la dignidad en el trabajo debe ser igual para todas las personas, dicha protección no puede ser menor cuando exista un vínculo familiar entre el acosador y la víctima dado que éste no aminora el respeto debido entre los miembros de la familia. La garantía de la dignidad en el trabajo no admite una graduación de la protección en razón a vínculos familiares, pues lo anterior implicaría que existe un margen de permisibilidad para la afectación de derechos estrechamente relacionados con la dignidad humana, como la intimidad, la integridad física y moral e inclusive la libertad sexual, entre miembros de la familia que se encuentren en un mismo ámbito laboral. Así, esta condición atenuante es una medida que atenta directamente contra la igual protección de la dignidad de todas las personas en el ámbito laboral. (Sentencia C – 898 de 2006. MP. Dr. Manuel José Cepeda Espinosa)

Además, se estableció una clara diferenciación respecto la procedencia de la vía de tutela como medio idóneo y efectivo en contra del acoso laboral en los sectores Público y Privados

La sala estima que para los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores, y por ende la tutela resulta ser el instrumento idóneo en estos casos, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se le pueda imputar al sujeto activo de acoso laboral.

Por el contrario, cuando el acoso laboral tenga lugar en el sector privado, la Sala estima que la acción de tutela resulta, en principio, improcedente dado que el trabajador cuenta con una vía judicial efectiva para amparar sus derechos. (...) Con todo, se podría alegar que la tutela es vía judicial más efectiva ya que es resuelta en tan sólo 10 días. A pesar de que ello es así, la Sala entiende que el trámite judicial previsto en la Ley 1010 de 2006 es efectivo por cuanto, desde la formulación de la queja “La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.” (Sentencia T- 882 del 26 de octubre del 2006. MP. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto)

Aunado a esto y por esta misma línea la Corte Constitucional, en pronunciamientos similares ha destacado que, el hecho de que gran parte de las entidades estatales o públicas no posean reglamentos de trabajo estrictamente hablando, esto no es ápice para que desconozcan las condiciones dignas y justas en las que se deben desarrollar el trabajo, y mucho menos para que les sea inaplicable lo estipulado en la Ley 1010 del 2006, pues:

Dicha expresión (acoso laboral) tiene un sentido amplio y, por tanto, comprende también los actos que deben expedir las entidades estatales para adoptar mecanismos preventivos y correctivos del hostigamiento laboral. Así mismo, el hecho de que las empresas que están obligadas a tener un reglamento de trabajo no lo hayan adoptado, no significa que la ley no les sea aplicable, sino que se encuentran en una situación de incumplimiento que deriva en la presunción de tolerancia del acoso laboral (parágrafo 2º del artículo 9º). No puede confundirse, como lo hacen los actores, la inaplicación de la ley por sus destinatarios con la inconstitucionalidad de la misma, pues lo primero hace referencia solamente a un problema de eficacia de la norma, que no afecta per se su validez. (Sentencia C-282 del 18 de abril del año 2007. MP. Dr. Álvaro Tafur Galvis)

En pronunciamientos más recientes, la jurisprudencia de la corte constitucional respecto al acoso laboral no ha revestido ningún cambio relevante en la concepción del acoso laboral frente a la vulneración de las condiciones libres y justas en los ámbitos laborales, pero si se ha tenido en cuenta a este como criterio claro y específico para determinar comportamientos y conductas discriminatorias, relacionando intrínsecamente los derechos

fundamentales al debido proceso y a la igualdad que deben existir en los procesos disciplinarios internos. (Sentencias T - 462 del 2015 y T – 878 del 2014)

Finalmente, sobre el criterio elegido por el legislador para estructurar las medidas preventivas frente al acoso laboral, esboza la Corte Constitucional:

Varios apartes de la ley indican que el legislador optó por un criterio objetivo (la relación laboral) para estructurar los diversos mecanismos preventivos, correctivos y sancionatorios del acoso laboral, sin limitar su aplicabilidad a la naturaleza pública o privada del vínculo laboral o de los sujetos activos o pasivos de dichas conductas. Así, el artículo 1º señala expresamente que la ley tiene por objeto proteger la dignidad humana de quienes realizan sus actividades económicas “en el contexto de una relación laboral privada o pública.” el legislador utilizó en diferentes apartes de la Ley 1010 de 2006 un lenguaje general y amplio (no restrictivo ni excluyente), que en el contexto de cada artículo y de la ley, bien puede llegar a aplicarse al sector público o privado, o tener un sentido especial que determina su verdadero significado. (Sentencia C-282-2007 M.P Dr. Álvaro Tafur Galvis).

En nuestro concepto, con la Ley 1010 de 2006, se realizó un gran avance frente a la prevención, corrección del acoso laboral, con esta norma aumentó la protección de los trabajadores y empleadores que sufren de este tipo de situaciones. Está claro, que esto no es suficiente para frenar el mobbing, pues a pesar de la existencia de esta Ley, los hostigamientos siguen dándose cada día, sin que esto se solucione; por esto, es necesario establecer medidas más garantistas que protejan a las personas víctimas del acoso, por

tanto, se deben implementar soluciones a corto y largo plazo, para prevenir y corregir los efectos que trae el acoso laboral, soluciones como la aplicación de la encuesta de Leymann, la creación de un órgano interdisciplinar el cual se encargue de velar por las víctimas de estas situaciones dentro de la empresa, entre otras soluciones, las cuales se verán a continuación en este artículo.

A partir del estudio normativo y jurisprudencial adelantado se pueden plantear una serie de recomendaciones conducentes a fin de garantizar no solo el cumplimiento de la Ley, si no realizar medidas que conlleven la desaparición de cualquier conducta constitutiva de acoso.

A continuación, se presentan dichas directrices:

1. Afrontar de manera amplia, estratégica e idónea, el fenómeno del mobbing, con el fin de lograr una conjunción pertinente entre las políticas públicas, gestión organizacional, planeación y bienestar del Estado, para que guie de esta manera, el quehacer político e institucional, tendiente a fortalecer medidas en contra del acoso laboral.
2. Promover en cada empresa, tanto pública como privada, la capacitación, compromiso y control, frente al reconocimiento hacia el otro, esto con el fin, de generar dentro de la organización, un modelo garantista y con resultados satisfactorios. El Estado, a través de todos sus organismos, deben velar por la creación de medidas encaminadas a la planeación, guía y controlar las practicas generadoras de acoso; para que, de esta manera, se tenga dentro de la empresa un ambiente de respeto, cordialidad y lo más importante, que se cumpla con lo

encomendado en la Ley 1010 de 2006, y en todas las recomendaciones que la Corte Constitucional realiza por medio de sus sentencias.

3. Todas las organizaciones estatales deben velar por controlar y señalar todas aquellas conductas generadoras del mobbing, al igual, que realizar acciones preventivas, para garantizar que no se comete acoso laboral dentro de cualquier estamento laboral.
4. Perfeccionar los mecanismos protectores a nivel nacional, así como la articulación de todos los poderes – judicial, administrativo y legislativo- para que se creen toda serie de medidas preventivas, como cursos de seguimiento, control y denuncia, para todos los trabajadores y empleadores. De igual manera, fortalecer medidas alternativas para frenar el mobbing, como la conciliación.
5. Realizar rendiciones e informes periódicos, con el fin de controlar de manera más expedita los indicadores de acoso laboral, informes que deberán contener, el desempeño de cada trabajador, factores posibles de mobbing, logros que se logren o que se pudieren realizar. Informes, que se deberán allegar al Ministerio del Trabajo, para que este construya medidas para controlar este fenómeno.

FACTORES QUE GENERAN ACOSO LABORAL

DENTRO DE UNA EMPRESA.

Dentro de esta categoría, se tratarán los factores que se presentan dentro de una empresa, y que inciden en los factores psicosociales, antropológicos y físicos del trabajador o empleador víctima del acoso.

A continuación, se enlistan los factores generadores:

- La incipiente organización interinstitucional, frente a factores productivos y metodología del trabajo.
- El multiliderazgo espontáneo.
- El trabajo excesivo, en horarios extensos, este factor se puede dar tanto, por falta de personal, como por la falta de organización a la hora de distribuir dichas labores.
- La falta de liderazgo o interés por parte del empleador.
- El no conocer cuál es la jerarquía que se tiene dentro de una empresa.
- Trabajo banal o superfluo.
- Desorganización dentro de la institución.
- La falta de determinación en los objetivos o fines de la empresa, o la fácil manipulación de estos.
- Falta de reconocimiento de los logros obtenidos.

- Trabajos fijados sin anticipación.
- Fomentar la inseguridad, hostilidad y la falta de compañerismo.
- Falta de ética profesional.
- La difícil o nula calificación del desempeño de los trabajadores o empleadores.
- Burocracia en la organización de funciones.
- Promover la competencia entre compañeros,
- Fomentar la falta de cualidades para la realización de tareas.
- La utilización de lenguaje técnico, que excluya a los no conocedores de este.

POR PARTE DEL ACOSADOR

- La falta de sentido de culpa.
- La mediocridad en lo que hace.
- Sentirse con un complejo de inferioridad.
- Sentimiento de amenaza.
- Egoísmo frente a la persona que se siente amenazado.
- Entender que es superior a todos.

POR PARTE DEL ACOSADO

- La no denuncia o queja del acoso.
- Tener una actitud pasiva o comprensiva frente a otro trabajador que funge de acosador.
- Debilidad mental, física o psicológica.
- Complejo de inferioridad frente a otros.
- El bajo rendimiento en las labores de la empresa.
- La no utilización de los mecanismos de la empresa para erradicar el acoso.
- La falta de conocimiento frente al tema.

POLÍTICA PÚBLICA: UN PASO MÁS PARA FRENAR EL *MOBBING*

Se encuentra necesaria la realización de una propuesta de política pública, con el fin de contener las consecuencias que trae el mobbing en el contexto colombiano.

Es importante, definir qué es política pública. El termino política pública tiene su origen en el concepto policy (el cual es un término en ingles que se refiere a los propósitos y programas de las autoridades públicas) la política pública “

Roth (2014), establece que

La política pública permite enlazar bajo un mismo término tanto la producción normativa de las instituciones públicas (planes, leyes, decretos, resoluciones ordenanzas, acuerdos, fallos jurídicos, etc.), como las actividades políticas y administrativas oficiales realizadas por actores políticos, sociales y autoridades públicas (discursos, textos, nombramientos etc.) para la elaboración decisión implementación y evaluación de esta producción, así como los efectos en la sociedad y en la actividad política misma.

En consonancia con el autor, las políticas públicas son las acciones de gobierno en respuesta a las necesidades de una sociedad, son una serie de estrategias delimitadas para solucionar determinados problemas de la población, su complejidad implica obligatoriamente la interacción constante entre las reglas formales intereses y las instituciones políticas. De manera que son los elementos y los procesos que en conjunto y con la participación de una institución gubernamental o autoridad pública que concurren

para dar tratamiento a un asunto específico referente que aluda a la sociedad y que se ejecutan mediante las acciones de gobierno

Existen varios enfoques o tipos de política pública, a continuación, se esbozarán de manera concreta alguno de ellos.

- Enfoque clásico: El marco clásico que divide el proceso de la política pública en diferentes etapas o fases. Es el ciclo de política o marco secuencial, también llamado el “enfoque de los libros de textos”. Esta herramienta inicialmente sugerida por Lasswell (retomado en Lasswell y McDougal, 1992) y luego desarrollada por Jones (1970) permitió abrir el análisis de política pública como campo de interés para la academia. La política pública se presenta como un objeto de análisis dividido en varias fases que se pueden estudiar separadamente (influencia del positivismo). El enfoque de los libros de textos debido a que contiene elementos didácticos permite el fácil acceso a un campo en específico o a una disciplina determinada.
- Los enfoques tradicionalistas y racionalistas: que reúne a su vez tres tipos el enfoque neocorporativista, las teorías de entramado o networks theory y policy network y policy community, el primer enfoque hace referencia a la existencia de las relaciones entre grupos más o menos reducidos o gremios y el estado, el segundo se refiere a las relaciones de tipo específico entre un conjunto de actores este enfoque considera que es posible romper la barrera entre lo estatal y no estatal y que existen una serie de medios para romper con ellas. El último enfoque se refiere al

análisis de situaciones particulares que permite la implementación de políticas públicas por medio de la clasificación y la comparación de modelos.

- Los enfoques neo institucionalistas: este enfoque estudia básicamente el papel de las instituciones que son un factor esencial para definición del entorno en el que se desarrollan los comportamientos individuales.
- Los enfoques cognitivistas: el desarrollo y la explicación de las políticas públicas para este enfoque se encuentra en su base fundamental, que es para este el papel de las ideas o creencias.
- Los enfoques interpretativitas: cuestiona el papel de investigación tradicional y defiende la idea de una democratización de la experticia en políticas, su perspectiva es crítica e interpretativa e incorpora la epistemología constructivista lo cual da importancia a los saberes locales, los contextos y los argumentos de la ciudadanía.

Por tanto, es de considerar que la política pública que se debe implantar respondería al enfoque clásico, ya que es un enfoque direccionado a la academia, para que de esta manera se busquen soluciones prácticas a problemáticas sociales. Dicha Política se realiza con el fin, de evidenciar los métodos con los cuales se lograría controlar en mayor medida las conductas que genera acoso laboral; se encontró que este fenómeno, es de muy marcado realizar en diversas organizaciones laborales, tanto públicas como privadas, por lo que se dan medios para cada empleador puede de esta forma, dentro del contexto de cada empresa, emplearlas y de esta manera, buscar mermar las implicaciones que esto trae, tanto, para cada trabajador como para la empresa en sí misma.

En este contexto, la presente política pública, se realiza con el objetivo de buscar suprimir la exclusión y discriminación que sufren las personas a las cuales se les acosa dentro de su ambiente laboral, dentro de esta política pública, no se distingue cabe resaltar, ningún tipo de persona constitucionalmente protegida – véase comunidad LGTBI, mujeres en embarazo o en lactancia, discapacitados o incapacitados, entre otros-, sino que se toma a toda la población en general, pues se piensa que las personas acosadas, son en sí misma personas que deben ser constitucionalmente y legalmente protegidas. Entonces, se pretende generar y adoptar estrategias que garanticen que cada persona tenga derecho a trabajar con las mínimas condiciones de igualdad, y respetándosele sus derechos en todo momento.

Frente a lo anterior, se encontró que la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría de Planeación de Bogotá, realizó una política pública, frente al acoso laboral que sufren las personas de la comunidad LGTBI, con la cual pretendían:

1. Diseño y aplicación de instrumentos que permitan identificar formas de discriminación hacia servidoras y servidores públicos de los sectores LGBTI.
2. Desarrollo de estrategias encaminadas a reducir la discriminación hacia las y los servidores públicos de los sectores LGBTI.
3. Inclusión en los procesos, procedimientos y manuales de las Direcciones de Talento Humano de las entidades, los lineamientos y la normatividad respectiva que haga posible que a las personas de los sectores LGBTI les sean garantizados sus derechos en el ámbito laboral.

De lo anterior, se puede concluir, que dicha política si bien está encaminada a erradicar el acoso laboral contra de esta comunidad, por medio de la contestación de las preguntas más frecuentes frente al mobbing; lo cual es de suma importancia, para que las personas conozcan y practiquen las medidas que garantizan sus derechos frente a este fenómeno, y de igual forma, como se establece en la propia Cartilla: “... *promover que las personas de los sectores LGBTI- lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- que laboran en las entidades distritales no sean discriminadas en razón a su orientación sexual o su identidad de género y les sea garantizado el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y equidad*”. (Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría de Planeación de Bogotá),

Se puede consagrar que dicha Cartilla no plantea de manera clara, qué medidas se deben tomar para erradicar el acoso laboral en personas de dicha comunidad, simplemente se queda en responder las preguntas, pero no realiza en ningún momento un análisis crítico de la situación que viven las personas LGTBI, dentro de una empresa privada como estatal. De igual manera, no concluye cuáles son las razones que generan el mobbing, en dichas personas, por lo que se concluye, que, si bien es una herramienta pedagógica que sirve para conocer las garantías que se tiene frente a este fenómeno, no es conducente en ningún momento, puesto que no genera en ningún momento, controles que encaminen a la no realización de comportamientos que generen acoso laboral.

Por lo que a continuación, se presentan diversas medidas que colaboren para la erradicación del acoso laboral en las empresas.

MEDIDAS PARA COMBARTIR EL ACOSO LABORAL

MEJORAMIENTO EN LOS PROCESOS INTERINSTITUCIONALES

Está claro que el acoso laboral es un fenómeno que afecta en mayor medida a las empresas donde ocurre, pero es cierto que en muchas de estas esta práctica es permitida, al punto de ser los mismos empleadores los que la ejercen. Fomentar el hostigamiento, forzar a los trabajadores a actividades excesivas o banales, son una de las formas de acoso que se viven dentro de una empresa; a continuación, se presenta una serie de alternativas para erradicar el mobbing o acoso laboral, dentro de las organizaciones.

- Impulsar y fomentar una reflexión sobre el desarrollo y práctica profesional, la comunicación entre compañeros, y entre empleador y trabajador, de igual manera, sobre las relaciones que tienen los trabajadores o empleadores con su entorno social y familiar.
- Promover el respeto por las diversidades de pensamiento, culto o sexo, prevaleciendo el trabajo en equipo, facilitando la interacción interdisciplinar entre las diferentes dependencias de la empresa.
- Fomentar por la creación de nuevos métodos de comunicación, procurando siempre el fortalecimiento de las relaciones entre compañeros, y entre superiores.
- Contribuir como motor de cambio, mejorando de esta manera los procesos profesionales, técnicos, personales y culturales dentro de la organización.

- Reforzar el liderazgo de las personas que se encuentren a cargo de los trabajadores, esto con el fin de evitar, que estos realicen actos discriminatorios en contra de aquellos.
- Propender por la creación de una identidad institucional, para que cada uno de los actores dentro de la empresa, se sienta en confianza para solucionar los conflictos que se presenten de manera colectiva.
- Fomentar los valores y principios sociales y culturales, en cada uno de los trabajadores.
- Crear en el trabajador habilidades de cooperación y eficacia grupal.

Para medir el nivel de acoso laboral dentro de los establecimientos, el alemán Heinz Leymann crea la encuesta LIPT-60; para esto configuró cinco (5) actitudes o acciones, que pueden constituir acoso laboral y, que consideradas en su particularidad permiten descubrir y evaluar en qué momento existe el mobbing con los objetivos particulares de la renuncia de un empleado. Estas son:

- Actitudes que comprometan la salud del trabajador o empleador acosado.
- Desacreditación de su capacidad, tanto profesional como laboral.
- Desprestigio de la persona frente a su ciclo familiar, social y con los mismos compañeros.
- Limitación de su contacto social.

- Limitación de la comunicación.

Ahora, se encuentra pertinente la aplicación de esta encuesta, en los siguientes eventos:

- Cuando un trabajador considere que se encuentre dentro de actitudes de otros compañeros que puedan ser consideradas como mobbing.
- Por parte de la empresa, para prevenir posibles casos de acoso laboral.
- Cuando la empresa encuentre casos de acoso, para evidenciar las posibles causas de este.
- Por parte de los trabajadores, que consideren que están realizando un acto de acoso laboral.

Esta encuesta, es importante para prevenir situaciones referentes al mobbing, evidenciando cualquier actuación hostil que se dé dentro de una empresa, además de realizar conceptos, realizar los estudios de el por qué se dan estas actuaciones, y de esta manera impedir que el acosador imponga su autoridad frente a la víctima, de igual manera, establecer parámetros que impidan el acoso laboral.

***CREACIÓN DE UNA UNIDAD DENTRO DE LA EMPRESA PARA LA
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES
VÍCTIMAS***

Esta unidad se encargaría de prevenir los casos de acoso laboral, como proteger y velar por los derechos violentados de los trabajadores víctimas del acoso laboral.

Tendrían como tareas, entre otras, las siguientes:

- Propender por la aplicación de la normatividad sobre acoso laboral, y de todas aquellas que tengan relación, y busquen velar por la prevención de las consecuencias que trae esta práctica.
- Recibir todas aquellas quejas o denuncias que realicen los trabajadores o empleadores.
- Fomentar por la creación de campañas de concientización y prevención del acoso laboral.
- Servir de apoyo a las víctimas del mobbing, creando campañas y programas de ayuda psicológica, física o moral.
- Realizar programas de rehabilitación para las personas que han participado en algún tipo de acoso, o siguen siendo parte de este.
- Servir como mediadores frente a un conflicto que surja entre los trabajadores o empleadores acosados, y los empleadores o trabajadores acosadores.

CONCLUSIONES

El acoso laboral es un fenómeno que si bien es antiguo solo hasta hace algunos años es tratado como problemática tanto en instituciones públicas como privadas, sin embargo, ni empleadores ni trabajadores (especialmente estos últimos) tienen conocimiento acerca de las herramientas para identificar, prevenir y sancionar esta problemática generándose así un incremento progresivo de los casos de acoso laboral. Los trabajadores no tienen un conocimiento respecto a los derechos que tiene como tal, y desconocen su protección y consagración constitucional. En el mismo sentido no conocen sobre la ley 1010 de 2006 que es una de las principales fuentes normativas y reguladoras de este fenómeno, lo cual permite que en el entorno laboral estas situaciones pasen por alto y acarreen problemas mayores para los individuos que la padecen; por lo tanto se puede decir que esta ley no ha logrado llevar a cabo sus presupuestos debido a que desde sus inicios ha vivido en la clandestinidad, pasando por alto las medidas preventivas y sancionatorias que esta ley estipula; lo cual manifiesta un alto grado de desconocimiento de la normatividad de que goza el Estado para proteger los derechos del trabajador. Esto implica una tarea más del Estado en el campo de la educación. La experiencia tiene que servir de fundamento para la transformación de la sociedad haciendo de la formación laboral, una cátedra de clase en la educación media.

El acoso laboral o mobbing es una problemática que puede traer consecuencias en el campo económico por que debido a los constantes maltratos que recibe una persona se ve desmotivada a continuar con la ejecución de su trabajo, por lo cual no se cuenta con la

misma fuerza laboral para el sostenimiento y desarrollo económico de una empresa, que genera a su vez para él trabajador un desequilibrio monetario para sustentar sus necesidades básicas de subsistencia, de igual manera el aspecto social también puede verse afectado debido a que las condiciones de trabajo se desmejoran, lo que impide o disminuye la prestación del servicio.

Cabe anotar que el trabajo y el ambiente donde este se lleva a cabo, van más allá de una mera relación productiva-comercial y debe potenciar las posibilidades de realización y crecimiento personal del individuo que interviene en esta actividad (empleador-trabajador)

La anterior dialéctica, se configura, entonces, en la experiencia que va más allá de lo productivo; para que desde un punto de vista axiológico el trabajador crezca y posibilite al empleador los objetivos propios de la actividad laboral.

En cuanto a lo expresado en el objeto de la demanda de la sentencia **C-780/07 la cual** se fundamenta en una cierta vulneración al derecho fundamental de la igualdad en cuanto a la valoración de presunción de acoso laboral solo cuando sea manifiesta bajo la condición de la notoriedad, o sea que se realice delante de testigos cualquiera de las conductas preceptuada en el art. 7 de la ley 1010/06. Consideramos necesario que se manifieste la debida credibilidad a la denuncia de la víctima para dar inicio a una seria investigación de manera privada a fin de certificar tanto la veracidad del denunciante (víctima) y la realidad de las acciones del victimario, (acosador).

Se puede concluir que las prácticas de acoso laboral pueden generar tanto para empleadores como trabajadores graves consecuencias tales como afectación al rendimiento de la entidad, desmejoramiento paulatino sobre el clima social, aumento Sobre los índices de accidentalidad laboral en las entidades, esto para los primeros, y para los segundos mal clima y ambiente de trabajo, afectación de la calidad y cantidad del trabajo, interferencias en los circuitos de información y comunicación, descenso de la creatividad e innovación, pérdida de motivación, despreocupación por la satisfacción de los clientes, mayor ausentismo y bajas laborales, aumento notable de las consultas al servicio médico, aumento de la probabilidad de acción.

Los casos de mobbing se presentan en condiciones de desigualdad, donde la parte acosadora se manifiesta con un estatus de superioridad tratando de degradar, intimidar, violentar física y psicológicamente (entre otros aspectos) a la persona en situación de inferioridad, lo que puede generar para este una gran desmotivación en el desarrollo de sus funciones laborales, y por ende una notable disminución en su rendimiento que puede extenderse hasta el abandono de la labor.

Una de los elementos fundamentales constitutivos de acoso laboral en el que la víctima se encuentra limitada y con el temor de denunciar es la parte débil en que se encuentra ante su acosador, (la llamada asimetría existente entre las partes); el temor de perder su empleo o de acrecentar el grado de dificultad en que se encuentra, la lleva a guardar silencio y a presentar un gran temor a encontrarse sola con su victimario. Exigir que dicha conducta sea pública (que se tengan testigos), es crearle inseguridad y silencio a la víctima de tal

situación. No se le puede permitir al empleador que haga un uso abusivo del derecho que le asiste frente a su trabajador. Es necesario que la política pública que se plantea y se propone realizar como un aporte a menguar el presente problema que vulnera el derecho de todo trabajador de disfrutar con tranquilidad de la realización de su trabajo, se fundamente como parte integral en la formación de la persona desde sus inicios educativos. En este sentido, la política pública que se plantea en el presente trabajo, podría ser implementada como actividad académica y profesional manifestado así un mayor compromiso del Estado como garante de la protección de los derechos del trabajador y enfocándose en fortalecer el cuidado, el respeto y las buenas relación entre las partes de la realidad laboral.

De la dignidad humana (derechos humanos), y desarrollando de esta manera los pilares fundamentales de un Estado Social de Derecho, igualmente, la democracia y la dignidad humana, la política pública debe ilustrar y formar a la ciudadanía, y para esto debe surtir de múltiples medios de investigación, y este como medio que transforma y produce en los ciudadanos una forma de solución a todas la problemáticas sociales que vive nuestro país.

Consideramos que el análisis que la Honorable Corte Constitucional hace refiriéndose de manera sustantiva al derecho comparado permite aunar esfuerzos y recompilar conceptos que permitan integrar a nuestra interpretación tanto amplia como restrictivamente a la aplicabilidad de nuestra ley 1010 de 2006 concebida objetiva y directamente a proteger al trabajador víctima del virus del acoso laboral, y de esta manera proteger de manera extensiva la constitución y solides de la familia. La estabilidad emocional de la familia

también depende de la estabilidad y tranquilidad con la que viven sus miembros en sus campos o lugares de trabajo.

El trabajo considerado y elevado a derecho fundamental goza de una muy abundante normatividad tanto constitucional, legal, jurisprudencial como doctrinal, la cual debe ser en realidad una garantía de bienestar para el trabajador; puesto que, socialmente la vida ordinaria de un trabajador se desenvuelve en dos campos (su trabajo y su familia), y de los cuales la mayor parte la vive en su lugar de trabajo y si este no le da tranquilidad y seguridad en su estabilidad laboral; también se le estaría dificultado el goce de otros derechos que como persona tiene, tales como: la felicidad, el esparcimiento y el bienestar de su familia. La Normatividad existente en nuestro país en pro del trabajador y del empleador tiene que ser normas que garanticen todo lo mejor para el trabajador, su familia y la sociedad. Con lo anterior queremos expresar que no se puede esperar para que la persona llegue a su primer trabajo sin conocimiento de la posible realidad a la que se puede encontrar, y por tanto, toda la formación académico – intelectual que se brinda en la educación debe conllevar a tener al menos un conocimiento básico de la realidad laboral en que se puede encontrar. Esto exige que la educación se ocupe de formar también en los recursos a que puede apelar en momentos de dificultad laboral.

Finalmente, por medio de la política pública, se debe estructurar de manera amplia y clara, medidas de protección a las personas que sufren de algún tipo de acoso laboral, a su vez, implementar mecanismos eficaces para que todos los trabajadores conozcan si se

encuentran frente a esta actividad, y de esta manera, poder denunciar ante las autoridades este fenómeno.

En relación con la aplicabilidad del término mobbing en referencia al acoso laboral se conoce que: *“En Argentina existen dos cuerpos normativos provinciales que constituyen importantes avances en la lucha contra la violencia laboral en los ámbitos públicos de las provincias. Se trata de la Ley 4.148 de Prevención, Control y Erradicación de la Violencia Laboral en el Sector Público, de la provincia de Misiones, y la Ley 12.434 de Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral en los Ámbitos del Estado provincial, de la provincia de Santa Fe. Con todo, en este país, al igual que en otros tantos del continente, a pesar de la carencia de legislaciones concretas en la materia, los jueces, mediante la interpretación sistemática del ordenamiento, han protegido los derechos de quienes se han visto ofendidos con conductas de hostigamiento en los ámbitos laborales. El Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, profirió, en abril de 2005, un fallo mediante el cual ordenó remitir al tribunal de origen un proceso en el cual el demandante invocaba como causal de despido indirecto la persecución laboral sufrida, después de haber declarado la nulidad del rechazo de la demanda interpuesta. Para ello, el juez colegiado reconoció la ocurrencia de “mobbing” y precisó que éste “se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización contra un trabajador que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos, es decir que, se trata de un proceso destructivo sutil que puede llevar a la discapacidad permanente....”* Pag.24. Sent C 780 de 2007 MP Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.

En lo referente al acoso laboral, significado también, como MOBBING, su origen como termino se dirige para designar o referenciarse al acoso psicológico en un ambiente de laboral y cuyo origen data de Europa... en términos hispanos se conoce como psico-terror laboral, acoso-moral y acoso psicológico laboral. Se produce por la carencia de herramientas adecuadas para manejar y solucionar de manera conciliatoria los conflictos que se presentan al interior del ambiente de trabajo, haciendo un uso abusivo de la autoridad o del poder que dentro de la jerarquía organizacional de la empresa se tiene. El Mobbing, entonces, desemboca en violencia en el trato verbal: el líder que grita e insulta porque no tiene la capacidad para comunicarse sin generar violencia. Así mismo, el mobbing en el ambiente laboral de presenta en diversas direcciones: vertical ascendente o descendente y de forma horizontal (entre compañeros), asignado mayor cantidad de trabajo del normal, en objetivo de acusarlos o hacerlos aparecer como ineficaces. También se puede expresar asignando tareas inferiores a la que fue contratado o para la cual fue preparado y capacitado

También se puede referenciar el mobbing con el conocido bulling, o el acoso psicológico que padecen algunos niños en las instituciones educativas por parte de uno varios de sus compañeros de clase. Al mismo tiempo se persiguen los mismos resultados (en la empresa con el mobbing se busca que el trabajador termine por presentar su renuncia y se aleje de la empresa; en el bulling de la institución educativa se pretende ridiculizar al niño delante de sus compañeritos hasta hacerlo aburrir en el colegio y termine alejándose del mismo). En

los niños, debido a la debilidad mental que aún tiene el niño en su capacidad de tomar decisiones que lleven a darle solución a la dificultad, en un porcentaje considerado los niños optan por el suicidio.

En relación a este fenómeno, es pertinente considerar que el profesional en derecho, debe también aportar herramientas eficaces para que dentro de las organizaciones laborales se construya un clima cálido que faciliten por encima de cualquier actividad comercial un crecimiento personal de todos los individuos que se acercan día a día a los medios laborales, siendo conscientes que de este orden laboral también se garantiza la estabilidad y la organización de la familia, garantizándose así el respeto y dignidad al que tiene derecho todo individuo y evitando la vulneración de los derechos fundamentales del ciudadano.

No basta solo con una prevención o divulgación del fenómeno, si esto no establece una seria intervención dentro de los espacios sociales que se ven afectados por las diferencias sociales.

REFERENCIAS

Código Sustantivo del Trabajo. Congreso de la República de Colombia.

Consejo Superior de la Judicatura. La violencia en el trabajo y el acoso laboral en la Ley 1010 de 2006.

Corte Constitucional. Sentencia T-882-2006 M.P Dr. Humberto Antonio Sierra Porto

Corte Constitucional. Sentencia T-882-2006 M.P Dr. Humberto Antonio Sierra Porto

Corte Constitucional. Sentencia T-170-1999 M.P Dr. José Gregorio Hernández Galindo

Corte Constitucional. Sentencia C-780-2007 M.P Dr. Humberto Antonio Sierra Porto

Corte Constitucional. Sentencia T-882-2006 M.P Dr. Humberto Antonio Sierra Porto

Corte Constitucional. Sentencia C-960-2007 M.P Dr. Manuel José Cepeda Espinosa

Corte Constitucional. Sentencia C-282-2007 M.P Dr. Álvaro Tafur Galvis.

Crawshaw, L. (2009). Workplace Bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by a Thousand Definitions. *PsychologyJournal*.

De Aquino, T (1485). "*SummaTheologiae*".

Decreto 2351 de 1965. Congreso de la República de Colombia.

Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría de Planeación. Cartilla sobre Acoso Laboral en personas LGTBI. Bogotá.

Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*.

González, J. (2002). *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Madrid: España Calpe, Colección España Práctico.

Hammonds, K. (2004). La nueva ética es corporativa. En *Revista Euforia*, No. 28. Medellín

Ley 1010 de 2006. Congreso de la República de Colombia.

Ley 734 de 2002. Congreso de la República de Colombia.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*.

Leymann, H. (1996). "Mobbing". *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

Lorenz, Konrad (1973). *Sobre la agresión: el pretendido mal*. México: Siglo XXI.

Ministerio de Trabajo. (2016). Acoso sexual se presenta con más frecuencia en empresas pequeñas: Mintrabajo. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-febrero-2016/5795-acoso-sexual-se-presenta-con-mas-frecuencia-en-empresas-pequenas-mintrabajo.html>

Orduz, J. (2006). *Identificación del Mobbing o Acoso Laboral en una empresa del sector industrial de Mamonal, en Cartagena*. Cartagena. Editorial Universidad de San Buenaventura.

Organización Mundial de la Salud (2004). Acoso laboral. Ginebra. P. 12.

Piñuel, J. (2002). Epistemología, metodología y técnica del análisis de contenido. Estudios de sociolingüística.

Roth, A (2014). Políticas públicas formulación, implementación y evaluación.

Schallenberg, F. (2004). *“¡Te ha tocado! Mobbing entre alumnos”*. Barcelona: Vergara

Universidad Santo Tomás (2005). Proyecto investigativo institucional. Santa Fe de Bogotá. Ediciones Universidad Santo Tomás.

Yaman, E. (2009). The Validity and Reliability of the Mobbing Scale (MS). Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri / Educational Sciences.

Zapf, D. y Einarsen, S. (2005). *Mobbing at work*. Washington D.C: American Psychological Association.

www.transmaq.com/portal/index.php/.../ide-donde-surge-el-termino-mobbing.html

ANEXOS

ENCUESTA LEYMANN (lipt-60)

A continuación, hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque con una cruz (X):

El cero ('0') si no ha experimentado esa conducta en absoluto

El uno ('1') si la ha experimentado un poco

El dos ('2') si la ha experimentado moderada o medianamente

El tres ('3') si la ha experimentado bastante y

El cuatro ('4') si la ha experimentado mucho o extraordinariamente:

1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.	0	1	2	3	4
2. Le interrumpen cuando habla.	0	1	2	3	4
3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar.	0	1	2	3	4
4. Le gritan o le regañan en voz alta.	0	1	2	3	4
5. Critican su trabajo.	0	1	2	3	4
6. Critican su vida privada.	0	1	2	3	4
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.	0	1	2	3	4
8. Se le amenaza verbalmente.	0	1	2	3	4
9. Recibe escritos y notas amenazadoras.	0	1	2	3	4
10. No le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo.	0	1	2	3	4
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.	0	1	2	3	4
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.	0	1	2	3	4

13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan.	0	1	2	3	4
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.	0	1	2	3	4
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.	0	1	2	3	4
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.	0	1	2	3	4
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas.	0	1	2	3	4
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.	0	1	2	3	4
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted.	0	1	2	3	4
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.	0	1	2	3	4
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.	0	1	2	3	4
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.	0	1	2	3	4
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.	0	1	2	3	4
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus	0	1	2	3	4

creencias religiosas.					
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada.	0	1	2	3	4
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.	0	1	2	3	4
27. Le asignan un trabajo humillante.	0	1	2	3	4
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.	0	1	2	3	4
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.	0	1	2	3	4
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.	0	1	2	3	4
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.	0	1	2	3	4
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.	0	1	2	3	4
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.	0	1	2	3	4
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.	0	1	2	3	4
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.	0	1	2	3	4
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.	0	1	2	3	4
37. Le obligan a realizar tareas humillantes.	0	1	2	3	4
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su	0	1	2	3	4

preparación, en las que es muy probable que fracase.					
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.	0	1	2	3	4
40. Le amenazan con violencia física.	0	1	2	3	4
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia.	0	1	2	3	4
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración.	0	1	2	3	4
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.	0	1	2	3	4
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.	0	1	2	3	4
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas.	0	1	2	3	4
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.	0	1	2	3	4
47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).	0	1	2	3	4
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.	0	1	2	3	4
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.	0	1	2	3	4
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.	0	1	2	3	4
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.	0	1	2	3	4

52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.	0	1	2	3	4
53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted.	0	1	2	3	4
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos.	0	1	2	3	4
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.	0	1	2	3	4
56. Exageran sus fallos y errores.	0	1	2	3	4
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.	0	1	2	3	4
58. Controlan de manera muy estricta su horario.	0	1	2	3	4
59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.	0	1	2	3	4
60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.	0	1	2	3	4