

# ANÁLISIS SOCIOJURÍDICO DEL DERECHO LABORAL EN CARTAGENA DE INDIAS

COMPILACIÓN DE RESÚMENES  
DE TRABAJOS DE GRADO.

GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN SOCIOLOGÍA  
JURÍDICA E INSTITUCIONES POLÍTICAS  
CATEGORÍA D. COLCIENCIAS.

ELIZABETH RAMÍREZ LLERENA  
PHD. COMPILADORA





**ANÁLISIS SOCIOJURÍDICO DEL DERECHO LABORAL EN CARTAGENA DE  
INDIAS.**

**Compilación de resúmenes de trabajos de grado.**

**Grupo de Investigación en Sociología Jurídica e Instituciones Políticas.  
Categoría D. COLCIENCIAS.**

**ELIZABETH RAMÍREZ LLERENA. PhD.  
Compiladora.**

**UNVIERSIDAD LIBRE SEDE CARTAGENA.**

**CENTRO DE INVESTIGACIONES.**

**2010.**



**ANÁLISIS SOCIOJURÍDICO DEL DERECHO LABORAL EN CARTAGENA DE  
INDIAS.**

**Compilación de resúmenes de trabajos de grado.**

**ELIZABETH RAMÍREZ LLERENA. PhD.**

**Compiladora.**

**ADRIANA FUENTES V.**

**ZOILA VILLAMIZAR N.**

**SUSANA MARÍA BLANCO.**

**Auxiliares de Investigación.**

**Resultante de Trabajo de Grado para optar el Título de Abogado.**

**UNVIERSIDAD LIBRE SEDE CARTAGENA.**

**CENTRO DE INVESTIGACIONES.**

**2010.**



©UNIVERSIDAD LIBRE SEDE CARTAGENA

ISBN: 978-958-8621-16-6

Primera Edición, 2010

América del Sur

Teléfonos: 661147- 6561379

Editorial Universidad Libre Sede Cartagena

**Comité editorial**

Carlos Gustavo Méndez Rodríguez

Narciso Castro Yanes

Maria Cristina Bustillo

Zilath Romero González

Diseño y Diagramación:

Sirly González Vidal

Correos electrónicos:

[investigaciones.unilibre@gmail.com](mailto:investigaciones.unilibre@gmail.com)

Editora: Zilath Romero Gonzales

[zilathromero@yahoo.com](mailto:zilathromero@yahoo.com)

Cartagena de Indias, Colombia

Año 2010

Se permite la reproducción total y parcial por cualquier medio siempre y cuando se citen debidamente la fuente, los autores y las instituciones. La Universidad Libre Sede Cartagena no se hace responsable por los contenidos, posibles errores u omisiones. Los contenidos son responsabilidad exclusiva de sus autores

## **UNIVERSIDAD LIBRE**

### **DIRECTIVOS NACIONALES 2010**

Presidente

Luis Francisco Sierra Reyes

Rector

Nicolás Enrique Zuleta Hincapié

Censor

Edgar Sandoval Romero

Decano Facultad de Derecho

Jesús Hernando Álvarez Mora

Decano Facultad de Contaduría

Clara Inés Camacho

### **DIRECTIVOS SECCIONALES 2010**

Presidente Delegado Rector

Rafael Ballestas Morales

Vicerrector Académico

Carlos Gustavo Méndez Rodríguez

Secretario General

Luis María Rangel Sepúlveda

Director Administrativo y Financiero

Lucy Castilla Bravo

Directora de la Facultad de Ciencias

Económicas, Administrativas y Contables

María Cristina Bustillo Castillejo

Decano de Extensión de Derecho

Narciso Castro Yanes



Decano de Extensión de Contaduría Pública

Gustavo Arrieta Vásquez

Directora Consultorio Jurídico

y Centro de Conciliación

Tulia del Carmen Barrozo Osorio

Coordinadora de Postgrados

Beatriz Tovar Carrasquilla

Directora Centro de Investigaciones

Zilath Romero González

Secretaria Académica

Eline Palomino Riher

La publicación de los artículos está sujeta a los criterios del Comité editorial y la evaluación de los pares científicos. Las opiniones expresadas por los autores son independientes y no comprometen a la Universidad Libre Sede Cartagena. Se respeta la libertad de expresión.

Universidad Libre

Pie de la Popa Calle. Real # 20-177

Cartagena de Indias. Colombia

América del Sur

Teléfonos: 6661147- 6561379



## **CONTENIDO.**

1.- ANÁLISIS SOCIO JURÍDICO DE LA EFICACIA DE LA LEY 1010 DE 2006 EN CUANTO A LA REGULACION DE LAS CAUSAS DEL MOBBING O ACOSO LABORAL MEDIANTE UN SONDEO ESTADISTICO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE MAMONAL EN CARTAGENA.

**I.RESUMEN.....11**

### **II.-PALABRAS**

**CLAVES.....11**

**III.-ABSTRACT.....12**

**IV.- KEYWORDS.....12**

**1. – INTRODUCCIÓN.....13**

**2.- CAPÍTULOS.....16**

**2.1.- CAPITULO PRIMERO: EL TRABAJO A TRAVÉS DE LA HISTORIA DE LA HUMANIDAD.....16**

**2.2.- CAPITULO SEGUNDO: DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL.....32**

**2.3.- CAPITULO TERCERO: REGULACIÓN JURÍDICA DEL ACOSO LABORAL.....47**

---

2.4.- CAPITULO CUARTO: SONDEO ESTADISTICO SOBRE ACOSO LABORAL EN EMPRESAS DE MAMONAL.....	58
2.5.- CAPITULO QUINTO: LA ÉTICA PROFESIONAL COMO FACTOR IMPORTANTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL.....	70
3.-CONCLUSIONESY RECOMENDACIONES.....	75
4.-BIBLIOGRAFÍA.....	80



## **PRESENTACIÓN.**

Presentamos a la comunidad científica del Derecho, el documento **ANÁLISIS SOCIOJURÍDICO DEL DERECHO LABORAL EN CARTAGENA DE INDIAS**. Esta es una compilación de trabajos de grado en el área de la sociología jurídica, realizado por egresados del programa de Derecho de la Universidad Libre de Colombia, sede Cartagena.

En el trabajo de grado ANÁLISIS SOCIO JURÍDICO DE LA EFICACIA DE LA LEY 1010 DE 2006 EN CUANTO A LA REGULACION DE LAS CAUSAS DEL MOBBING O ACOSO LABORAL MEDIANTE UN SONDEO ESTADISTICO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE MAMONAL EN CARTAGENA, se aborda el acoso laboral y la Ley 1010 de 2006, que viene a llenar el vacío que desde años atrás se presentaba en el desarrollo de las investigaciones por la tan nombrada “persecución laboral”.

Proveniente de los países escandinavos, el término de acoso laboral o Mobbing llegó a Europa en los años 90. En Colombia ha sido estudiado recientemente como una interpretación de la conducta insultante, maliciosa, ofensiva, intimidatoria, abusiva del poder y persistente, que hace sentir a la persona burlada, humillada o vulnerable y que socava su auto estima y le causa ansiedad. Para contribuir a la prevención y el manejo constructivo del tema, en este artículo se pone a disposición de los psicólogos las causas y consecuencias del fenómeno, se sugiere ideas para la prevención a nivel organizacional e individual.

Con la Ley de Acoso Laboral, Ley 1010 de 2006, se le facilita al juzgador encuadrar la conducta en el tipo de acoso que se presente, pues la nueva ley define seis modalidades de “acoso laboral” (maltrato, persecución, discriminación,

---

entorpecimiento, inequidad y desprotección), y por si fuera poco, suministra 14 tipos más de conductas que constituyen acoso laboral, y además encima otro de tipo general en donde puedo encuadrar en un momento dado cualquier tipo de conducta pues basta “un solo acto hostil” para acreditar el acoso laboral.

La Compiladora.

## **CAPÍTULO PRIMERO:**

### **“ANÁLISIS SOCIO JURÍDICO DE LA EFICACIA DE LA LEY 1010 DE 2006 EN CUANTO A LA REGULACION DE LAS CAUSAS DEL MOBBING O ACOSO LABORAL MEDIANTE UN SONDEO ESTADISTICO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE MAMONAL EN CARTAGENA”.**

**Por:** Adriana Fernández V.  
Zoila Villamizar N.  
Susana María Blanco.

#### **I.- RESUMEN.**

El acoso laboral o Mobbing es una forma de tortura que contamina el derecho de las personas a trabajar y pervierte las ventajas terapéuticas de la acción laboral, constituyendo un factor de enfermedad que genera fobia al trabajo y grandes pérdidas económicas y de competitividad. Se refiere más específicamente a la acción de una o varias personas de una empresa, sociedad o institución dirigida contra un compañero de trabajo con objeto de conseguir que abandone su puesto, socavar su autoestima o elevar la de los acosadores. Podemos resumirlo como el maltrato psicológico en el trabajo, reiterado y con un objetivo determinado.

#### **II.- PALABRAS CLAVES.**

- a.- Acoso laboral.
- b.- Mobbing.
- c.- Despido.
- d.- Trabajador.
- e.- Patrono.

### **III.- ABSTRACT.**

Bullying or Mobbing is a form of torture that pollutes the right of people to work and perverts the therapeutic benefits of industrial action, providing an element of disease phobia to work and great economic losses and competitiveness. It refers specifically to the action of one or more persons of a company, partnership or institution run against a colleague in order to achieve that is out of office, undermine his self-esteem or raising of the bullies. We can summarize it as psychological abuse at work, and reiterated a target.

### **IV.- KEY WORDS.**

- a.- Workplace Bullying.
- b.- Mobbing.
- c.- Dismissal.
- d.- Worker
- e.- Patron.



## 1. – INTRODUCCIÓN.

Los motivos que llevan a unas personas a ejercer esa clase de acoso y derribo sobre otras son varios, aunque no tantos como motivaciones individuales existen. El principal, aunque suene sorprendente a algunos, es la envidia. La envidia entendida como celos del éxito de la futura víctima.

El Acoso Laboral es tan antiguo como el propio trabajo, aunque se haya intensificado<sup>1</sup>. La situación de que un trabajador se vea marginado, hostigado, vejado,... etc., por sus compañeros o por su jefe, para que aborrezca la situación y se marche, es tan antiguo como el trabajo y desde luego se ha seguido manifestando tras la aparición del Derecho del Trabajo.

Cuántas situaciones deben enfrentar los trabajadores de hoy para mantenerse en el empleo. Todas estas situaciones provocan insolidaridad y ausencia de colaboración entre ellos, hasta el silencio y la no intervención en los conflictos que se puedan crear entre un miembro del grupo y su jefe. Este último goza de una ventaja "competitiva" con respecto a los subordinados porque en una relación jurídica que se distingue por el componente de la asimetría, desigualdad entre las partes a favor del que paga y no del que ofrece la fuerza de trabajo.

El que produce los medios de trabajo, el que produce los bienes necesarios para el desarrollo, el que gestiona algo, el que presta un servicio, en lugar de ser el privilegiado, el que crea y desarrolla, se convierte en el culpable de todos los males del discurso, cuando se trata de mediar ante un conflicto de acoso.

---

<sup>1</sup> Azevedo, de Moura Mauro. "Assedio Moral". Temas de Recursos Humanos. [www.ismabrasil.com.br](http://www.ismabrasil.com.br).

Colombia actualmente, a través del Congreso de la República decretó la ley 1010 de 2006<sup>2</sup>. Por medio del presente entrará a regular el tema de Acoso Laboral; adoptando medidas de prevenir, corregir y sancionar el Acoso Laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Determinar si existe o no el Acoso Laboral en nuestro lugar de trabajo, es un flagelo que debe despertar el interés de todos, como la importancia en la escogencia de las empresas objeto de estudio, tal inclinación radica en que estas entidades por su magnitud empresarial representa uno de los sectores mas importantes en el desarrollo laboral de la región y a su vez porque a lo largo de la historia han sido protagonista en las negociaciones colectivas de su convención laboral, las cuales siempre han estado marcadas por despidos, desplazamientos forzosos por amenazas y muertes de trabajadores y dirigentes sindicales.

Un buen desempeño de desde el área organizacional, permite contribuir en la creación de ambientes de trabajo saludables, evitando de esta manera que se presente humillación, desprotección y acoso a los trabajadores.

El Acoso laboral no distingue del nivel cultural, la idiosincrasia popular, el idioma, la religión, el nivel de desarrollo y educacional, el país, su gente, su historia, costumbres y otros parámetros vinculados con el desarrollo humano; puesto que es una pandemia que se ve a todo nivel, afectando a las personas tanto física como moral o psicológicamente, comenzando por hechos insignificantes, que pasan casi inadvertidos, hasta llegar al verdadero "terrorismo" en el ambiente laboral.

---

<sup>2</sup> Congreso de la República de Colombia. Ley 1010 de 2006. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006.

Por lo tanto de presentarse el acoso, en las empresas objeto de este estudio, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se está manifestando el fenómeno de Acoso Laboral o Mobbing al interior de la población de trabajadores de las empresas del Sector de Mamonal?

El objetivo general fue: Comparar las causas del Mobbing o Acoso laboral establecidas en la ley 1010 de 2006 mediante un sondeo estadístico con trabajadores de empresas del sector de Mamonal de la ciudad de Cartagena a fin de contrastar la eficacia de la ley en mención en cuanto a la regulación jurídica del mismo. La hipótesis, fue: Dado que la Ley 1010 de 2006 regulo jurídicamente el Acoso Laboral o Mobbing es importante revisar dicho fenómeno al interior de la población de trabajadores de las empresas del Sector de Mamonal.

Las estrategias metodológicas que se utilizaron fueron: Esta es una investigación fundamentada en el paradigma Cuantitativo, con enfoque Descriptivo. En el Campo del Derecho esta es una Investigación Socio jurídica, dado que se emplearan las Teorías Sociológicas, desde la perspectiva de la SOCIOLOGÍA de PIERRE BOURDIEU y se aplicaran en la realidad Colombiana Cartagena de Indias capital del Departamento de Bolívar Colombia, específicamente en sector de Mamonal, en donde se revisara la eficacia y la eficiencia de la regulación jurídica del Acoso Laboral o Mobbing en la Ley 1010 de 2006. Con la presente investigación esperamos desde la Encuesta como método Estadístico determinar LA EFICACIA DE LA LEY 1010 DE 2006 EN CUANTO A LA REGULACION DE LAS CAUSAS DEL MOBBING O ACOSO LABORAL MEDIANTE UN SONDEO ESTADISTICO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE MAMONAL EN CARTAGENA.

## **2.- CAPÍTULOS.**

### **2.1.- CAPITULO PRIMERO: EL TRABAJO A TRAVÉS DE LA HISTORIA DE LA HUMANIDAD.**

#### **a.- ERA PRIMITIVA.**

##### **1.- Elementos Importantes:**

- División Natural del Trabajo.
- No existencia de la Propiedad Privada.
- No existencia de divisiones de Clases.
- Creencias religiosas espontáneas, no institucionalizadas.
- Existencia del trueque como intercambio.
- Forma de organización a través de Clan, Gens y/o tribus.
- Técnicas poco desarrolladas.
- Eran nómades principalmente, aunque existan otros sedentarios.

##### **2.- Descripción:**

En las sociedades primitivas el modo de producción existente era la División Natural del Trabajo (DNT), el hombre era como la abeja al panal, ya que todos cumplían distintas funciones según sus aptitudes, gustos y/o capacidades.

No existía propiedad privada y como consecuencia de ello no existía división de clases, ya que nadie poseía más que el otro, no existía explotación del hombre por el hombre y todos trabajaban en beneficio de la comunidad.



Las creencias religiosas eran de carácter espontáneo, no existían religiones institucionalizadas, por ello las creencias eran principalmente espontáneas, donde no existían castas sacerdotales que dominasen ni impusieran las ideas religiosas.

El uso de diferentes técnicas para aliviar el trabajo del hombre eran poco desarrolladas, pasaron miles de años para el hombre dominar el fuego, inventar la rueda etc.

### **b.- ERA ANTIGUA.**

En el mundo antiguo y en las comunidades primitivas no existe un término como el de *trabajo* con el que hoy englobamos actividades muy diversas, asalariadas y no asalariadas, penosas y satisfactorias, necesarias para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades.

En el mundo griego se juzgaba que la cualificación y la distinción entre actividades era algo esencial. Aristóteles distinguía entre actividades libres y serviles y rechazaba estas últimas porque "inutilizaban al cuerpo, al alma y a la inteligencia para el uso o la práctica de la virtud"<sup>3</sup>; comparaba el trabajo "que se hace para otros" al del esclavo y criticaba con energía la actividad *crematística* que "pone todas las facultades al servicio de producir dinero". Consideraba que la finalidad de la actividad tenía extrema importancia, pero dicho *fin* no se podía restringir a la *utilidad* de las actividades. Aristóteles entendía que las actividades son útiles (leer y escribir, por ejemplo, era útil para la administración de la casa; el dibujo para evaluar el trabajo de los artesanos), pero las actividades, a su entender, no debían perseguir siempre la utilidad. "*Buscar en todo la utilidad es lo que menos se ajusta a las personas libres y magnánimas*". Era también preciso preguntarse, según él,

---

<sup>3</sup> Ibáñez, T. y Iñiguez, L. (1996). Aspectos metodológicos de la psicología social aplicada. En A. Garrido y J. Torregrosa, La psicología social aplicada. Madrid: Mc Graw hill.

en que modo determinadas actividades contribuyen a la formación del carácter y del alma.

En aquellos tiempos el ocio era mucho más valorado que en la actualidad y más apreciado que cualquier tipo de trabajo. Pensadores y filósofos llamaban a reflexionar sobre la manera de ocupar este tiempo de no trabajo.

"En efecto -dice Aristóteles- *ambos* (trabajo correcto y ocio) *son necesarios, pero el ocio es preferible tanto al trabajo como a su fin, hemos de investigar a qué debemos dedicar nuestro ocio... y también deben aprenderse y formar parte de la educación ciertas cosas con vistas a un ocio en la diversión...*"<sup>4</sup>

En Grecia se estableció una diferencia radical entre dos esferas de actividad: la relacionada con el mundo *común*, y la relativa a la conservación de la vida. La política –no concebida como una profesión de especialistas, como se hace actualmente- era la actividad paradigmática en ese primer mundo, al que tenían acceso todos los ciudadanos libres. La relación entre estos dos mundos podemos representarla, mediante la dialéctica entre la *libertad y la necesidad*. Las actividades del mundo de lo común o de la polis constituirían el ámbito de la libertad, mientras que las tareas dirigidas a la conservación de la vida, que contribuían al desarrollo de la comunidad familiar, conformaban el ámbito de la *necesidad*. Era preciso que un determinado sector de la sociedad ejerciera estas últimas funciones –predominantemente los esclavos- para que otros sector, el de los hombres libres, pudiera dedicarse a las actividades realmente estimadas<sup>5</sup>.

### **c.- ERA ESCLAVISTA**

---

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> *Ibid.*

## **1.- Elementos Importantes:**

- División Social del Trabajo.
- División de clases entre Amo y Esclavo.
- Creencias religiosas institucionalizadas.
- Aparición de la Propiedad Privada.
- Aparición del ejército.
- El lugar central eran las Polis o Ciudad Estado.

## **2.- Descripción.**

Las primeras sociedades esclavistas datan de hace 8000 años aproximadamente, y tienen sus antecedentes cuando los clanes y tribus comenzaron a asentarse en distintos lugares, pasando de ser nómada a sedentario posteriormente estos asentamientos se comienzan a consolidar naciendo así la Propiedad Privada, también aparecen diferencias entre quienes poseían y no poseían la propiedad, quienes poseían la propiedad eran la clase dominante y quienes no la poseían eran los dominados. Quienes se adueñaban de la tierra lo hacían generalmente por la fuerza, y así tomaban los vencedores las mejores tierras, y para mantener ese orden necesitaban mantenerlo a través de la fuerza, por ello nacieron milicias que posteriormente se transformaron en ejércitos.

En las sociedades esclavistas comenzó a aparecer la escritura y mayor uso de técnicas permitió un avance del hombre en la búsqueda constante de su propio perfeccionamiento, pero esto lo llevo también a someter a otros seres humanos.

Durante la sociedad esclavista el sector productivo eran los esclavos que eran quienes realmente producían, los amos se limitaban a cuidar lo que producían los

esclavos y someterlos para que continuaran produciendo y aumentaran lo producido.

Para tener más terrenos, defender lo conquistado, obtener esclavos y someterlos se creó el ejército y este sometimiento se complementó con las religiones, ya que con esto la diferencia de clase se justificaba como algo natural y de origen divino.

Sociedades esclavistas importantes fueron la Egipcia, Griega, Romana, algunas de oriente etc.

#### **d.- ERA FEUDAL**

##### **1.- Elementos Importantes:**

- División social entre señor y siervo (también llamado peón o vasallo).
- El clero pasó a tener un papel fundamental.
- Religiones pasaron a ser principalmente monoteístas.
- El lugar de producción era principalmente el taller
- El lugar central eran los feudos.
- Autarquía económica (el reino hacía los productos que consumía).

##### **2.- Descripción:**

Se puede señalar que su origen fue posterior a la caída del Imperio Romano, pero como señalamos en la introducción el desarrollo de la historia y de las fuerzas productivas no eran uniforme, se pueden dar diversos orígenes (hasta el día de hoy se mantienen sociedades y actitudes feudales).



La sociedad Feudal se basaba en que el Señor Feudal le entregaba protección al vasallo y un pedazo de terreno para cultivar a cambio de lealtad y trabajo para el señor Feudal.

#### **e.- ERA MEDIEVAL.**

En la época medieval el trabajo en general no ganó mayor aprecio. Desde la perspectiva cristiana hay una inclinación a *justificar* el trabajo, pero no a verlo como algo valioso. Los pensadores cristianos hacían referencia al principio paulino "quien no trabaja no debe comer...", pero entendían que el trabajo era un castigo o, cuando menos un deber. Se justificaba el trabajo por la maldición bíblica y por la necesidad de evitar estar *ocioso*. Como vemos el ocio comienza a adquirir otra connotación algo distinta a la del mundo antiguo. Sin embargo, la vida monástica dedicada a la *contemplación* se valora mejor que el trabajo. Para legitimar esta excepción al principio paulino, filósofos como Santo Tomás argumentan que el trabajo es un deber que incumbe a la *especie* humana, pero no a *cada hombre* en particular.

Por otra parte, al trabajo no se le atribuye, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad, un papel trascendente en la *sociabilidad*. Tanto en el mundo antiguo como en la Edad Media se ve al ser humano como un ser sociable por *naturaleza*. No hay que inventar razones para justificar la agrupación de los individuos en sociedad, como se hará más tarde a través de los modelos contractualista. Las personas, según esa perspectiva, solo pueden realizarse o *completarse* como tales, viviendo en sociedad; al margen de ella, llegó a decir Aristóteles, el hombre "o es una bestia, o es un Dios"<sup>6</sup>. Su *telos* es un fin compartido que no puede alcanzarse aisladamente.

---

<sup>6</sup> *Ibíd.*

El trabajo no es el fundamento de la asociación humana. Para los griegos, la actividad asociativa por excelencia era la actividad política.

## **f.- ERA CAPITALISTA.**

### **1.- Elementos Importantes:**

- División de clases entre burgueses y proletarios-
- La fábrica comenzó a ser el lugar central de producción (paulatina desaparición del taller).
- Rápida emigración del campo a las ciudades (paulatino crecimiento de las ciudades).
- Adelantos tecnológicos.
- Organización de sectores proletarios (aparición de diversas ideologías políticas que reivindicaban al proletariado, principalmente el marxismo y el anarquismo).

### **2.- Descripción:**

**a.-) Definición:** Puede haber múltiples definiciones de capitalismo, pero nos quedaremos con esta, sistema económico, con sustento político, social e ideológico basado en la producción de capital.

**b.-) Orígenes:** Aunque sus primeros pasos pueden ser muy antiguos, pero es con las cruzadas y la posterior época renacentista, la denominada época de los descubrimientos, en las cuales los países europeos se lanzan a la conquista del mundo, avanzando hacia lugares como África, Asia, América y Oceanía, con lo cual aparecerá con fuerza el intercambio de productos y el comercio.

Con la aparición del comercio, nacen las ferias libres (muy similares a las actuales ferias) donde una nueva clase, los comerciantes, se van instalando en forma

permanente en estos lugares, naciendo así los Burgos o ciudades, y sus habitantes fueron denominados burgueses.

Estos mismos comerciantes o burgueses van tomando cada vez más importancia, ya que su poder adquisitivo es cada vez mayor y como el poder social y político estaba en manos de la aristocracia y el clero, no tardaran mucho en enfrentarse con estos (aunque también estaba la otra alternativa, la unión por conveniencia)

### **Primer Modelo: El Liberalismo.**

Tres sucesos relevantes hacen aparecer este modelo: La independencia de Estados Unidos (1776), La revolución Francesa (1789) y la revolución industrial (1800).

Con la Independencia de Estados Unidos se da el primer paso hacia la libertad de los pueblos, Con la Revolución Francesa se enfrenta la monarquía con la burguesía y sus aliados del tercer Estado (el pueblo), siendo claros vencedores la burguesía.

La Revolución Industrial: aquí nacen nuevos fenómenos primero aparecen las fabricas desplazando al taller, la gente emigra del campo a las ciudades, buscando nuevas oportunidades, los nuevos inventos hacen mejor la calidad de vida de las personas, el burgués aparece como la figura central de la sociedad, aparece el proletariado que trabaja en las fabricas etc.

Pero ¿en qué consistía el modelo? El modelo se basaba en los principios señalados por Adam Smith en su libro la riqueza de las naciones y su Laissez Faire dejad hacer dejad pasar que el mundo solo se va a arreglar es decir que el Estado interviniera lo menos posible (Relaciones Internacionales, la justicia y el

orden interior) y dejar la libertad a los privados para que ellos tomaran la libre iniciativa para hacer lo que desearan, es decir, un Estado Policial.

Para estos teóricos existía una mano invisible, la mano del mercado, que se va encargando de regular todos los aspectos de la economía, llegando el progreso a todos los sectores de la sociedad, pues temprano o tarde todos se iban a ver beneficiados.

Estos resultados no se produjeron jamás, y la protesta social, por las injusticias cometidas (el hacinamiento, el hambre, la muerte infantil etc.) hicieron aparecer nuevas ideologías que pretendían mejorar el sistema, para hacerlo más justo (social cristianismo, social democracia etc.) o cambiarlo definitivamente (comunismo, anarquismo).

La Sed de los Capitalistas era insaciable y llego un momento en la cual la repartición no podía darse pues estaba todo copado por las máximas potencias y estalla la Primera Guerra Mundial y con ello un invento para que la gente pudiera ir a las trincheras pretendiendo defender una causa EL PATRIOTISMO.

### **Segundo Modelo: El Desarrollismo.**

El modelo Liberal llega a su fin el 29 de octubre de 1929 con la caída de la bolsa de Wall Strett y con ello la posible caída del Capitalismo (recordemos que en 1919 triunfo la Revolución Socialista Rusa, con lo que aparece una alternativa al Capitalismo) . Llego a tal punto el nivel de especulación que un simple rumor de una posible caída de las acciones produjo la caída de todo el sistema, aunque obviamente había un problema de sobreproducción.

Keynes salva el sistema al proponer un nuevo modelo, llamado posteriormente desarrollista (también conocido como Estado Benefactor o Estado Interventor),

este modelo consistía en que el Estado debía tomar las riendas de la economía, (por eso se llamo Estado Interventor o de Bienestar) y preocuparse de los indicadores Macroeconómicos, sobretudo los tres principales: la inflación, el desempleo y el crecimiento (con esto aparece una nueva disciplina, la Macroeconomía separándose de la Microeconomía)

El Estado comienza a intervenir en sectores sociales (salud, vivienda, educación) Y en sectores productivos (industrialización, desarrollo productivo etc.) preocupándose que el desarrollo llegara a todos los sectores

### **Tercer Modelo: El Neoliberalismo.**

Siempre el modelo Keynesiano tuvo detractores en los sectores capitalistas, inclusive, posteriormente a la segunda guerra mundial, ya estaban planteando su reemplazo. Este grupo se denomino la sociedad de Montt Pellerin y fue encabezada por Hayek quien fue su principal teórico.

Con la crisis del petróleo en los 70 estos vieron la oportunidad de intervenir directamente y tomar las riendas ya que el modelo desarrollista llegaba a su fin. El Neoliberalismo consiste en retomar los principios del Liberalismo de Adam Smith, dejando a los privados el rol central de la economía, esto se conoce como modelo subsidiario, donde el Estado le entrega recursos a los privados para que estos administren.

### **g.- ERA MODERNA.**

Con el pensamiento moderno nace una concepción muy diferente del trabajo:

En primer lugar, aparece como una actividad abstracta, indiferenciada. No hay actividades *libres y serviles*, todo es *trabajo* y como tal se hace acreedor de la

misma valoración, como luego veremos, muy positiva, incluso apologética. En la literatura sobre el desarrollo del capitalismo encontramos dos explicaciones, ambas convincentes, de esta transformación de la actividad diferenciada en *trabajo* neutro. Según Marx<sup>7</sup>, la mudanza tiene lugar cuando se produce predominantemente para el mercado y el trabajo se convierte en valor de cambio<sup>8</sup>. Según Weber<sup>9</sup>, desde la perspectiva luterana del trabajo se juzgaba que todas las profesiones merecían la misma consideración, independientemente de su modalidad y de sus efectos sociales<sup>10</sup>. Lo decisivo para cada persona era el cumplimiento de sus propios deberes. Esto se ajustaba a la voluntad de Dios y era la manera de agradarle.

La visión del trabajo como actividad fundamentalmente *homogénea*, no diferenciada, tenía también consecuencias prácticas: enmascaraba la diferencia entre trabajo penoso y satisfactorio, y entre el trabajo manual y el trabajo intelectual; justificaba la desigualdad como necesidad técnica debida a la división del trabajo; y por último, encubría el hecho de que el trabajo es un elemento discriminador por excelencia debido al diverso estatus de vida que proporciona según el lugar que ocupan los individuos en la producción.

Sin embargo, esta concepción del trabajo ha venido coexistiendo con una cierta jerarquización (al margen de su consideración moral) basada en criterios económicos, justificados en buena medida por los teóricos de la ciencia económica. Desde esta perspectiva, los niveles más altos de la escala correspondían al trabajo productor de plusvalía, denominado trabajo productivo; al que se intercambiaba por dinero a través del comercio o del salario (frente al trabajo que no reunía estos requisitos como es el trabajo doméstico) y al trabajo

---

<sup>7</sup> Ritzer George. Teoría Sociológica Clásica. Editorial McGraw-Hill. 2003.

<sup>8</sup> Luna, A. (2003). Acoso psicológico en el trabajo (Mobbing). Secretaria de Salud Laboral: Madrid.

<sup>9</sup> Ritzer George. Teoría Sociológica Clásica. Editorial McGraw-Hill. 2003.

<sup>10</sup> Piñuel, I. y Zabala, M. (2002). La incidencia del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Madrid: Barómetro Cisneros II.



identificado con la creación de productos artificiales. Como correlato, se despreciaba el trabajo dedicado a las necesidades vitales y el trabajo que no dejaba huella, monumento o prueba para ser recordado. El trabajo dedicado a las labores naturales como la reproducción o el cuidado carecía de valor.

En segundo lugar el pensamiento moderno mitificó la idea del trabajo. La literatura de los grandes pensadores de la época contribuyó a esta mutación proporcionando argumentos en favor de su fundamentación. Para John Locke el trabajo era la *f fuente de propiedad*. Según él, Dios ofreció el mundo a los seres humanos y cada hombre era libre de apropiarse de aquello que fuera capaz de transformar con sus manos<sup>11</sup>. Para Adam Smith el trabajo era la *f fuente de toda riqueza*. Las teorías del valor de Adam Smith y de David Ricardo tenían su base en la idea de que el trabajo incorporado al producto constituía la fuente de propiedad y de valor<sup>12</sup>.

Una nueva perspectiva teológica del trabajo favoreció también su mitificación. Comenzó a ser visto no como un castigo divino o simplemente como un deber, sino como el mejor medio de realización humana. El trabajo adquirió nuevos significados:

- a.- Un sentido cósmico, según el cual el ser humano completaba la obra que Dios le entregó para que la embelleciera y la perfeccionara;
- b.- Un sentido personal, por ser el mejor medio para que el individuo, que nace débil y necesitado, encontrara su perfección;

---

<sup>11</sup> Ibíd.

<sup>12</sup> Ibíd.

c.- Un sentido social, en la medida en que el trabajo era el factor decisivo en la "creación de sociedad" y la impulsión del progreso<sup>13</sup>.

La ética puritana, en particular, completaba esta idea trascendente del trabajo al considerarlo como un "fin en sí mismo" (lejos de la concepción de Tomas de Aquino que lo entendía como un medio para la conservación personal y social) y como el elemento que da *sentido* a la vida.

La exaltación del trabajo en el momento del desarrollo industrial era compartida por muchos sectores sociales. A finales del siglo XIX Paúl Lafargue, si bien culpaba a la moral burguesa y cristiana de haber inculcado a la sociedad el "amor al trabajo", reconocía en las clases trabajadoras una "pasión amorosa" por el mismo<sup>14</sup>

El enaltecimiento del trabajo llevó consigo el menosprecio por otro tipo de actividades y una nueva concepción del *tiempo*. Se juzgaba que el tiempo era valioso desde el momento en el que estaba dedicado a la producción y al trabajo. Ocuparlo con otras actividades era perder el tiempo, "estar ocioso". Desde las primeras décadas del desarrollo industrial dedicar tiempo al ocio fue sinónimo de degradación. Las palabras de Benjamín Franklin "el tiempo es oro" ilustran el espíritu de la época al respecto. Cuando Franklin hace referencia al *trabajo* dentro del catálogo de virtudes, anota lo siguiente: "Trabajo: no perder el tiempo; estar siempre ocupado en hacer alguna cosa provechosa; evitar las acciones innecesarias"<sup>15</sup>.

El trabajo se convirtió, por otra parte, en el lugar privilegiado de creación de solidaridad de las clases trabajadoras, pero al mismo tiempo otros factores de

---

<sup>13</sup> Ibíd.

<sup>14</sup> Ibíd.

<sup>15</sup> Ibíd.

sociabilidad fueron desestimados (los lazos comunitarios, las identidades colectivas no basadas en el trabajo, etc.).

El pensamiento moderno inventó al *individuo* y a partir de esta creación se vio en la necesidad de explicar la construcción de la sociedad. Lo hizo mediante los modelos contractualista de Locke, de Hobbes o de Rousseau, pero también a través del artificio *smithiano* conforme al cual la división del trabajo y el comercio juegan un papel fundamental en la formación y estructuración de la sociedad.

Los rasgos del trabajo hasta aquí descritos están de alguna manera presentes en nuestras actuales concepciones. Algunos de ellos, como la noción del ocio, han sufrido recientemente modificaciones pero no tanto como para alterar la idea de la superioridad del tiempo entregado al trabajo sobre el dedicado a otro tipo de actividades. La constatación de esta realidad llevó al historiador E.P. Thompson a la siguiente reflexión:

*"Si conservamos una valoración puritana del tiempo, una valoración de mercancía, entonces (el ocio) se convertirá en un problema consistente en cómo hacer de él un tiempo útil o cómo explotarlo para las industrias del ocio. Pero si la idea de finalidad en el uso del tiempo se hace menos compulsiva, los hombres tendrán que reaprender algunas de las artes de vivir perdidas con la revolución industrial"*<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Ibíd.

La era moderna incorporó a la consideración del trabajo aspectos muy pocos positivos, sin embargo en el curso de la misma el trabajo alcanzó una trascendencia en la conformación de la sociedad como nunca tuvo en épocas anteriores.

La crisis económica actual, sin embargo, exige la puesta en cuestión de una buena parte de las ideas heredadas sobre el trabajo, aunque ello no resulta nada fácil. La pensadora alemana Hanna Arendt, anticipándose en algunas décadas a la situación actual de desempleo expresaba así su escepticismo:

*"La Edad Moderna trajo consigo la glorificación teórica del trabajo, cuya consecuencia ha sido la transformación de toda la sociedad en una sociedad de trabajo. Por lo tanto, la realización del deseo, al igual que sucede en los cuentos de hadas, llega un momento en que sólo puede ser contraproducente, puesto que se trata de una sociedad de trabajadores que está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo y dicha sociedad desconoce esas otras actividades más elevadas y significativas por cuya causa merecería ganarse la libertad"<sup>17</sup>.*

---

<sup>17</sup> Arendt Hanna. El Desempleo y el Acoso Laboral. Editorial McGraw-Hill.

---

El Acoso Laboral, es un tema que se viene estudiando seriamente, desde los años 80, siendo pioneros Noruega y Suecia con investigaciones entre las que sobresale la realizada en 1984, por el Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional de Estocolmo liderada por Heinz Leymann (científico sueco que adelantó estudios sobre el acoso moral en el trabajo presenta publicaciones desde 1984 hasta 1996 sobre el tema desde los enfoques clínico de la psicología, epidemiológico, organizacional y administrativo) se basa en el concepto de Mobbing o acoso moral, termino de la etología tomado de manera análoga con el comportamiento de algunas aves que estando agrupadas atemorizan a un animal solitario, además basados en los estudios del Lorenz en 1971, quien describe los comportamientos de niños reunidos en pequeñas pandillas ejerciendo un comportamiento destructivo contra un solo niño.

## 2.2.- CAPITULO SEGUNDO: DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL.

La expresión del acoso laboral es clara, indicando la presión obstinada que sufre un trabajador en su empresa. Más problemas son presentados en la expresión del Mobbing, siendo muchas las características que encerraría este marco referencial, los cuales serán tenidos en cuenta en el desarrollo de esta Investigación.

El sustantivo *mob* proviene del inglés y significa algo así como “gentuza, cuadrilla, chusma”. El verbo *to mob* puede traducirse por “arremeter o lanzarse contra alguien, injuriar groseramente”.

En la década de 1980, el equipo de investigación laboral sueco, bajo la dirección del profesor Heinz Leymann, recurrió a este concepto para referirse a procedimientos muy conflictivos en la vida laboral. El termino Mobbing se ha extendido con rapidez y hoy se emplea con naturalidad al referirse a los casos de terror psicológico que surgen en el lugar de trabajo.

Se atribuye a Heinz Leymann la descripción de este fenómeno y su aplicación a la Psicología laboral. En 1990 propuso esta definición en el marco de un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.

*“El Mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella<sup>18</sup>...”*

---

<sup>18</sup> Navarro M. y León, M. (2001). Prevención del Mobbing: una estrategia de intervención psicosocial. Revista de psicología organizacional.



La OIT ha anunciado que los riesgos psicosociales laborales se están disparando de manera alarmante, la exacta dimensión del problema es todavía desconocida en la actualidad. Su real magnitud no debería ser infravalorada si se tiene en cuenta que de acuerdo con las investigaciones realizadas, a nivel mundial serían más de 13 millones de trabajadores los que padecerían del síndrome de "acoso moral" o institucional. Ello quedó demostrado en un informe de diciembre de 2000 de dicho organismo en donde se destacó que afecta de forma creciente a las organizaciones de trabajo.

No obstante estos datos inquietantes, observamos también que todavía se genera cierta resistencia a que el fenómeno sea tratado como un problema. Es por esta razón que nuestro país ha decidido encarar este fenómeno al instaurar la ley 1010 de 2006.<sup>19</sup>Dándole el reconocimiento a los organismos internacionales como: la OIT, la OPS y la OMS; las cuales reconocen en este flagelo un obstáculo para el desarrollo de las naciones y una amenaza para la salud pública.

Son muchas las conductas que dan testimonio del psicoterror laboral como son los insultos directos, insinuaciones, criticar continuamente el trabajo del acosado, criticar su vida privada, amenazar verbalmente, la incomunicación, las calumnias, la difusión de rumores falsos o infundados, la ridiculización; se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y mal intencionada; comentarios obscenos y degradantes, las personas que le apoyan son amenazadas o en su defecto reciben ofertas para que se separe del acosado.

Ante esta encrucijada que le han tendido a la víctima, queda este a la merced de las manipulaciones y violencia que contra él desencadena el acosador, tanto un superior jerárquico como un colega del colectivo de trabajo de su mismo nivel o incluso un inferior jerárquico, y se va dañando paulatinamente al encontrarse en

---

<sup>19</sup> Congreso de la República de Colombia. "Ley 1010 de 2006" Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006.

una situación de indefensión jurídica, cuando en primera instancia los que tienen el deber de prestarle ayuda y colaborar en la solución del problema, son el sindicato, jefatura de Recursos Humanos, u otro órgano que funcione en la Empresa o en la organización laboral.

Es importante tener en cuenta que el Acoso Laboral no aparece de icsofacto, este pasa por unas fases que se clasificaran de la siguiente manera.<sup>20</sup>

- **Seducción:**

Sin esta fase no puede darse el acoso. En esta fase el acosador aún no ha manifestado su gran potencial violento. Normalmente, la seducción, va dirigida a la víctima, pero en ocasiones la seducción está destinada al entorno próximo de la víctima, y esta fase puede quedar enmascarada. Es una estrategia encaminada al conocimiento de las grietas (debilidades) de la futura víctima y cuyo objetivo es la absorción de "algo" que tiene de más la víctima, para posteriormente apropiárselo; Ese algo de más, puede ser una cualidad personal, un cargo o bien los contactos sociales.

- **Conflicto:**

Son las disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, o fricciones personales; donde las relaciones interpersonales ya fuera buena o neutra sufren, bruscamente, un cambio negativo. Las partes intentarán defender sus puntos de vista o intereses. Una de las partes inicia una

---

<sup>20</sup> Parés, Soliva Marina. Las Fases del Mobbing. <http://www.acosomoral.org/>.

estrategia para influir, vencer u oprimir al otro. El conflicto puntual no se resuelve, se convierte en crónico y se pasa al acoso.

- **Acoso:**

La parte más fuerte adopta actitudes molestas para la otra. Son acciones sutiles, indirectas y difíciles de detectar. Están destinadas a atacar el punto más débil de la víctima con el objetivo de castigarla por su insumisión. El acosador tiende a buscar apoyo consiguiendo poner a algunos miembros de la plantilla de su parte. Eso lo consigue a través de comentarios o críticas destinadas a desacreditar a la víctima y ponerla en el punto de mira, o bien mediante la insinuación de posibles represalias a los "no seguidores".

- **Entorno:**

La respuesta del entorno laboral será la que determinará la resolución rápida del acoso o bien su implantación permanente, con el consiguiente daño en la salud del acosado. Por tanto el entorno es un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral. Las razones consisten en que las personas pasan a ser Testigos Mudos: a) porque tienen miedo. b) por una avidez insaciable de poder, c) porque disfrutan del espectáculo, y d) por tener una fuerte relación de dependencia con el acosador.

- **Exclusión:**

El aislamiento de la víctima es extremo y generalizado por parte de la plantilla. Este Consiste en la exclusión del acosado del mundo laboral, ya sea por despidos, jubilaciones anticipadas, invalidez, pérdida de la razón y a veces, incluso, con pérdida de la vida (suicidio, accidentes laborales mortales). Consiguiendo así el

acosador El objetivo de la instigación del acoso, es que la víctima desaparezca del ámbito laboral como represalia final a su falta de sometimiento. Los mecanismos de desaparición pueden ser que la víctima pida un cambio de lugar de trabajo o que se marche de la empresa.

Es claro como se puede definir y dar el acoso, a través de de las fases anteriormente descritas por la autora, pero es imprescindible además determinar cuáles son aquellas conductas o normas que determinan un falso acoso laboral y pasan a ser una modalidad normal dentro del medio laboral. Para ésta explicación se retomará la normatividad legal colombiana frente a este flagelo, que por medio de la ley 1010 de 2006, determinó lo siguiente, como conductas que no constituyen acoso laboral.<sup>21</sup>

a.- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.

b.- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c.- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

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

---

<sup>21</sup> Congreso de la República de Colombia. Ley 1010 de 2006. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006.

e.- 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;

f.- 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.

g.- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 del la Constitución.

h.- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

i.- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundado en criterios objetivos y no discriminatorios.

Lo cierto es que vivimos en un mundo donde las luchas por el Poder son la orden del día. Se lucha por ser el mejor, sin medir las consecuencias de los actos.

Decimos “El fin justifica los medios”. No obstante, en esta carrera de locura por tener, tener, tener, se olvidan los principios éticos y morales; no obstante las personas empiezan a perder sus propias concesiones de lo que ellas deberían ser y se sobre pone lo que ellas en verdad son; cayendo en un antagonismo dual

donde por un lado está su esencia de lo que él “es” y por otra parte está lo que debería “ser”.

Debido a esta razón se realizó un acercamiento inicial, tomándose una muestra de la empresa objeto de estudio, donde su objetivo consistió en explorar este flagelo de acoso, apoyados en el barómetro Cisneros; Encontrándose altos índices de hostigamiento.

Determinar las causas que acontecen o propician la aparición del mobbing, son muchas, Iñaki Piñuel, en su libro de Mobbing Manual de Autoayuda hace referencia a los ambientes y factores que desencadenan el Acoso Laboral.<sup>22</sup>

Los ambientes de competitividad interna entre los trabajadores, a veces favorecidos e incentivados por la propia dirección de la empresa, llevan a un tipo de guerra interna de todos contra todos alimentada por las nuevas condiciones de la globalización que implica un aumento de la velocidad y con la urgencia con la que se trabaja.

El trabajo bajo presión, en el que todo plazo de ejecución es por defecto para ya, con nuevas demandas que favorecen la falta de planificación y previsión, desorganización y la incorrecta asignación de las cargas de trabajo.

Además la rotación continuada de los trabajadores eventuales es asumida como una forma normal de sustituir los trabajadores desgastados o quemados, evitando invertir en la prevención, organización o dotar mejor las unidades de trabajo”.

---

<sup>22</sup> PIÑUEL, Iñaki. MOBBING: manual de autoayudas. Santillana Ediciones generales, S.L.Torrelaguna (Madrid) 2003. Pág. 88 – 89.



---

En el momento de elegir la víctima, para aniquilarla de su puesto de trabajo, son muchas las causas a tener en cuenta en dicha determinación, puesto que la mayoría de los casos reside en que el trabajador que resulta objeto de acoso laboral se ha convertido en alguien que por alguna razón, resulta amenazante para el grupo que lo hostiga. De acuerdo a estudios realizados el factor más frecuente radica en los celos por una competencia o capacidad profesional extraordinaria.

La víctima suele ser envidiada por la aceptación o el aprecio de sus compañeros, subordinados, jefes, pacientes o clientes, por su don de gente, por evaluaciones positivas o felicitaciones recibidas por su trabajo. Y en situaciones extremas también puede desencadenarse por no haberse dejado manipular por otros, o por no ser de la cuerda de quienes manejan un status en la organización. En otras ocasiones el objeto de hostigamiento puede estar desencadenado porque la víctima despierta celos en los demás, debido al estilo y las situaciones personales o familiares en que maneja su vida, lo cual provoca envidia en otros que carecen de ellas.

No podemos descartar el rol que ha jugado la mujer y el hombre especialmente cuando estos han sido víctimas de acoso, al no haber aceptado insinuaciones de tipo social en caso de acoso sexual.

Los hechos diferenciales referentes a la edad, cultura, nivel de idiomas, experiencia laboral, sexo, costumbres, son tenidos en cuenta por los acosadores cuando el grupo es mayoritario aduciendo estas diferencias para ser utilizadas en contra del trabajador culpándolo de todo lo que sale mal en el entorno laboral consiguiendo con ello distraer la atención de otros problemas o situaciones de la organización.

En otras circunstancias son causas de acoso laboral las prácticas frecuentes que utilizan las personas para dar un escarmiento y hacer que otros trabajadores queden impresionados con el poder discrecional de hostigar y dañar que tienen estas personas en la organización logrando así, instaurar el psicoterror laboral entre los trabajadores, los cuales presas del temor ante lo que les podría ocurrir al no someterse a los dictámenes de los grupos que hostigan, optan por el sometimiento.

Si bien tenemos claro cuáles son las fases del acoso laboral y las determinaciones descritas en la ley 1010 del 2006, también es importante describir las diferentes modalidades que existen en torno a este flagelo, es así como la empresa social del estado (ISS) determina esta clasificación.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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. En cuanto a los tipos de acoso laboral que existen tenemos ocasional, sistemático y extremo total.

Las consecuencias del Mobbing pueden ser de distinta naturaleza y afectar a varios ámbitos. Son muy próximas a la patología originada por el estrés, pero con una especial incidencia de la patología de tipo social, presentando efectos a nivel personal, de la organización, familiar y social, y de la comunidad.<sup>23</sup>

- **Para el trabajador afectado:**

1.- A nivel psíquico. La sintomatología puede ser muy diversa.

---

<sup>23</sup> Patiño, M. (2003). Significados construidos acerca del hostigamiento laboral de dos trabajadoras que expresan haberlo experimentado. Trabajo de grado, María Claudia Peralta Gómez, Directora. Facultad de Psicología, Universidad de La Sabana.

El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado sería la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo, puede generalizarse a otras situaciones.

Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada).

Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogas dependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías. La excesiva duración o magnitud de la situación de Mobbing puede dar lugar a patologías más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides y conductas suicidas.

2.- A nivel físico, podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

3.- A nivel social, es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra el/los agresor/es. En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada

pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo. La salud del individuo se verá más afectada cuanto menores apoyos efectivos encuentre (personas que le provean de afecto, comprensión consejo, ayuda,..) tanto en el ámbito laboral como en el extra-laboral. Desde el punto de vista laboral posiblemente resultarán individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de mobbing sería el abandono de la organización, sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido, de un lado, a la difícil situación del empleo en la economía actual y, de otro lado, a que, a medida que el trabajador se va haciendo mayor, ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos empleos.

- **Para la organización de trabajo:**

1.- Sobre el rendimiento: Es un hecho cierto que tener trabajadores con este tipo de problemas afecta al desarrollo del trabajo, pues al distorsionar la comunicación y la colaboración entre trabajadores, interfiere en las relaciones que los trabajadores deben establecer para la ejecución de las tareas. Así, se producirá una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación, etc. Por otra parte, se producirá un aumento del absentismo (justificado o no) de la persona afectada. Es posible también que se produzcan pérdidas en la fuerza de trabajo ya que previsiblemente, el trabajador intentará cambiar de trabajo.

2.- Sobre el clima social: Distintos conceptos (como la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales,) que señalan el clima social en una organización de trabajo se verán afectados ante la existencia de problemas de este tipo.

3.- Sobre la accidentabilidad: Algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad (accidentes por negligencias o descuidos, accidentes voluntarios,..).

4.- Para el núcleo familiar y social: El entorno social del afectado padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psiquiátrico, con o sin adicción a drogas.

- **Para la comunidad:**

Según los estudios de Leymann sobre el impacto económico de este tipo de problema para la comunidad, no hay que menospreciar las consecuencias que a este nivel se producen: la pérdida de fuerza de trabajo, costes de asistencia a enfermedades, costes de las pensiones de invalidez, etc. El departamento de recursos humanos debe desarrollar un papel importante en la prevención y corrección del Mobbing.

*“Para evitar<sup>24</sup> que nos infectemos, debemos estar alerta en los procesos de reclutamiento y selección, buscando un perfil apropiado a nuestra estrategia, también a través de la formación en habilidades directivas, relaciones humanas, gestión de personas, etc., podemos concienciar y evitar cualquier situación desagradable.*

*Si ya lo tenemos dentro, tenemos que desinfectarnos lo antes posible, La primera acción sería apartarlos / as de cualquier cargo o puesto en el que se tengan que relacionarse o del que*

---

<sup>24</sup> Molina, Tejada Carmelo. Mobbing: un virus para la gestión de Recursos Humanos. [www.extremaduraaldia.com](http://www.extremaduraaldia.com).



*dependan de ellos o ellas otras personas (buscarles otro sitio provisionalmente), realizar con extrema celeridad una investigación, obtener las pruebas necesarias y “desafectarlos”, es decir “a la calle”.*

Hay que detectarlos / as lo antes posible, estos individuos responden, como regla general, a un mismo perfil: envidias, celos, miedos a perder protagonismo, miedos a ser superados, etc., y como regla general, ejercen esa violencia contra personas de valía. Me atrevería a decir que en muchos casos son psicópatas.

Ante las primeras sospechas hay que estar alerta, ante las primeras quejas hay que investigar, ante las primeras pruebas hay que actuar, quizás en los procesos de valoración de desempeño se deberían introducir algunos ítems al respecto. No podemos ni debemos caer en no ver o no querer ver la violencia, y que según Corsi (2003) en su libro “Violencias sociales”, la veamos como algo natural y nos insensibilicemos e incluso la encubramos.

## **2.3.- CAPITULO TERCERO: REGULACIÓN JURÍDICA DEL ACOSO LABORAL.**

Desde el punto de vista de la jurisprudencia el Dr. Carlos Luís Ayala<sup>25</sup>, conocido experto en el tema del derecho laboral, en su libro legislación en Salud ocupacional en el capítulo de de presunción de enfermedad profesional trae a colación el tema de acoso laboral como enfermedad profesional en Colombia y al respecto y menciona los pronunciamientos de la Corte Constitucional en las “Sentencias T-461-1998 caso de hostigamiento en las relaciones laborales, la sentencia T -013 -1999 sobre dignidad del trabajador y en la Sentencia T-170-1999 el hostigamiento en relación al derecho de de asociación”.

### **2.3.1. Sentencia analizada:**

T-013 Magistrado Ponente, Dr. ALFREDO Beltrán sierra Luz Carime Suta Fajardo contra Drant Larabe Ltda.

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

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

Derecho vulnerado: Dignidad humana (hostigamiento).

a.- Incremento salarial denegado.

---

<sup>25</sup> AYALA Carlos Luis. Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos profesionales. Tercera edición 2004-2005.

b.- Cese de hostilidades por parte de la empresa en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación.

c.- Libérense las comunicaciones a que se refiere el artículo 36 del decreto 2591 de 199 referido a llamados de atención y despido con justa causa.

### **2.3.2.- Contenido de la ley de acoso laboral en Colombia.**

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

1.- Concepto<sup>26</sup>: Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. “Se da importancia al termino persistente y demostrable (carácter público).La Ley de Coso Laboral, no es aplicable a en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales (Contratos de Prestación de Servicios), en los cuales no hay relación jerárquica o subordinación., ni se aplica a la contratación administrativa. (Artículo 2).

---

<sup>26</sup> Ley de acoso laboral o Ley 1010 del 23 de enero de 2006.

2.- Modalidades de acoso laboral, Definición. Conductas constitutivas de Acoso Laboral (Artículo 7).

3.- Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador.

Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

- Los actos de agresión física independiente de sus consecuencias.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social. Comentario: Un grito o una expresión agresiva verbal bajo una situación de estrés, que luego es corregida no se configuran como acoso laboral.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

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

- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, Reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.

5.- Discriminación Laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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

6.- 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.

La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor Comentario: Modalidad frecuente entre compañeros de trabajo. Ejemplos: sabotajes frecuentes de la información en medios magnéticos, daño de documentos que pueden hacer perder el puesto o una sanción por parte del empleador.

7.- Inequidad laboral, Asignación de funciones a menosprecio del trabajador:

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.

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

8.- 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.

Comentario: Este punto se cruza con las medidas de seguridad que la empresa tiene - y -la negación de una medida de protección o la asignación de una actividad de alto riesgo para lo cual el empleado no está contratado, puede llegar a constituirse en acosos laboral

9.- Conductas atenuantes: Estos comportamientos hacen que la conducta de acoso laboral sea menos culposa.

- Ha observado buena conducta anterior.
- Obró en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. (Excepto en caso de violencia sexual).
- Procura voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- Repara, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- Presenta condiciones de inferioridad síquica determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte de la persona acosada.
- Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.
- Tiene vínculos familiares y afectivos.

Comentario: Sobre la expresión “vínculos familiares y afectivos” la procuraduría solicitó a la Corte Constitucional declarar inexecutable el literal F del artículo 3º de la ley 1010 de 2006, que establece como causal de atenuación de la conducta de acoso laboral “los vínculos familiares y afectivos”. Señaló que dicho término es impreciso y va en detrimento de los intereses de la víctima porque dichos vínculos no están definidos en las normas vigentes, lo que le impide al operador de la ley “valorar objetivamente la circunstancia de atenuación de la conducta de acoso laboral”.



#### 10.- Circunstancias agravantes:

- Repetición de la conducta.
- Realiza la conducta de manera frívola o por recompensa de dinero.
- Se oculta información aprovechando la imposibilidad que pueda tener la víctima de acoso para defenderse.
- Aumentó deliberado e inhumano del daño psíquico y biológico en la víctima de acoso laboral.
- Posición predominante que el autor del acoso ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- Ejecuta la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- Cuando en la conducta causa daño físico o psíquico a la víctima de acoso.

#### 11.- No es acoso laboral: (Artículo 8).

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a.- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;

b.- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c.- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

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

e.- 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;

f.- 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.

g.- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h.- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los, los artículos 55 á 57 del CST., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.

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

j.- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

12.- Autores de acoso laboral: (Artículo 6).

Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

a.- Los directivos, mandos medios y operativos de cualquier relación laboral en el sector privado y público.

b.- El empleador que hace caso omiso de situaciones de acoso en su empresa.

c.- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado en el sector público o privado.

d.- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.

e.- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones del Inspector de Trabajo de conformidad con la Ley 1010 de 2006.

13.- La Denuncia: La víctima del acoso laboral puede denunciar en primera oportunidad a los comités de convivencia, a jefe superior del acosador con el fin de propiciar la corrección de la situación. Si no hay respuesta, la ley 1010 posibilita la denuncia ante el inspector de trabajo, los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.

Procedimiento a seguir para realizar la denuncia de acoso laboral:

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

- La autoridad que reciba la denuncia en tales términos obligará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales de análisis y corrección, programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa.

Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

La víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

La denuncia podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

## 2.4.- CAPITULO CUARTO: SONDEO ESTADISTICO SOBRE ACOSO LABORAL EN EMPRESAS DE MAMONAL.

El problema del acoso moral en el trabajo o Mobbing debe ser tenido en cuenta por las empresas porque puede incidir en su funcionamiento, en su imagen exterior y en sus resultados económicos. La adopción de políticas activas contribuirá a eliminar el acoso laboral pero también a detectar las situaciones que no constituyen un acoso moral en el trabajo e, incluso, suponen un fraude por parte del empleado, de allí que hiciéramos un análisis cuantitativo de unas encuestas que se aplicaron en diez (10) empresas de Mamonal en el sector industrial de Cartagena. Veamos:

Ante la pregunta No 1, sobre Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas, respondieron:

Si 10	No 0
-------	------

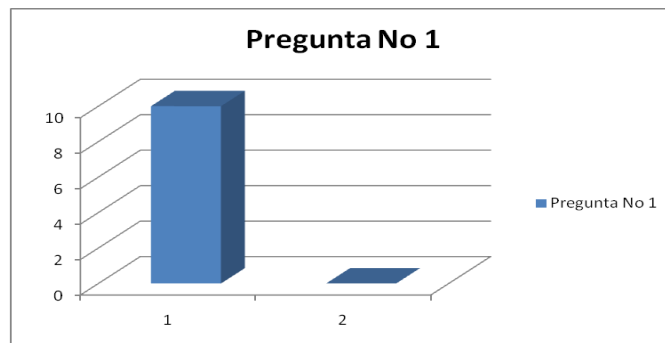


Figura No 1.

Ante la pregunta No 2, sobre Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposible de cumplir, y tareas que son manifiestamente inalcanzable en ese tiempo, respondieron:

Si 9	No 1
------	------

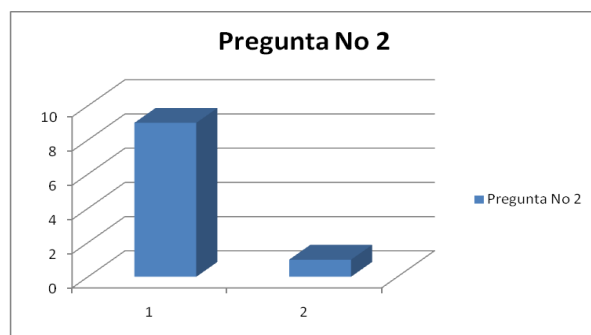


Figura No 2.

Ante la pregunta No 3, sobre Sobrecargar selectivamente a las víctimas con mucho trabajo, respondieron:

Si 10	No 0
-------	------

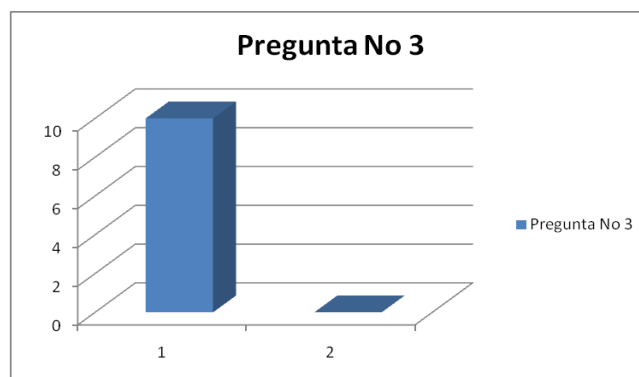


Figura No 3.

Ante la pregunta No 4,

Si 10	No 0
-------	------

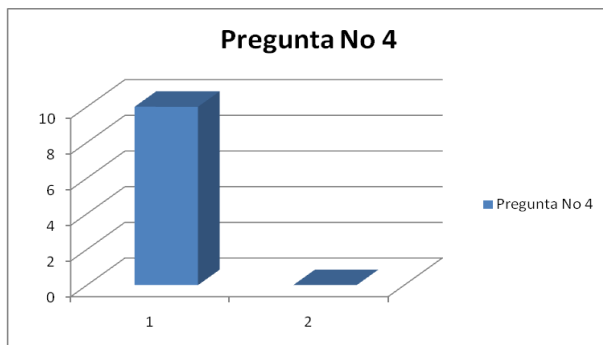


Figura No 4.

Ante la pregunta No 5, sobre Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla, respondieron:

Si 9	No 1
------	------

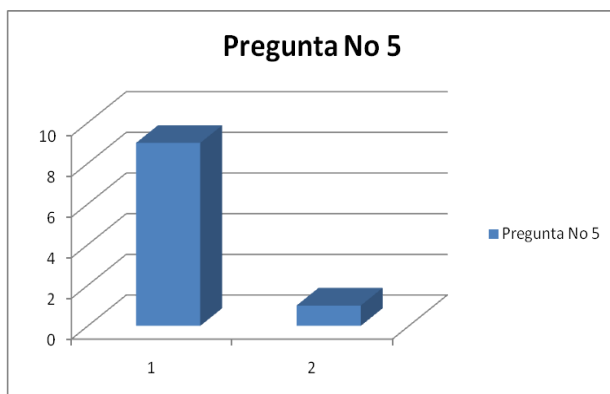


Figura No 5.



Ante la pregunta No 6, sobre Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, respondieron:

Si 9	No 1
------	------

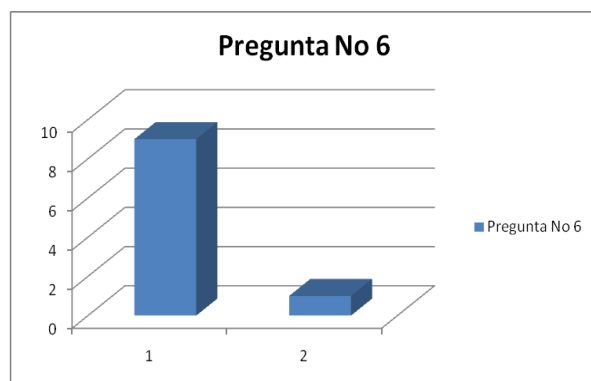


Figura No 6.

Ante la pregunta No 7, sobre Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente), respondieron:

Si 8	No 2
------	------

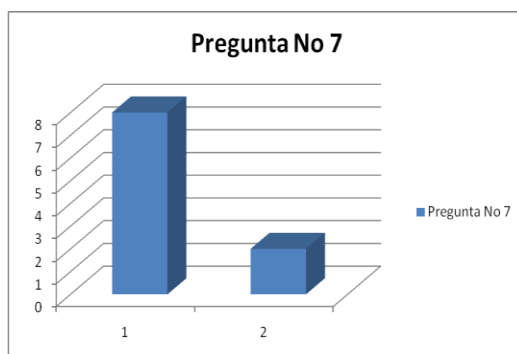


Figura No 7.

Ante la pregunta No 8, sobre Ignorarlo (*hacerle el vacío*) o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia («ninguneándolo») o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste («como si fuese invisible»), respondieron:

Si 7	No 3
------	------

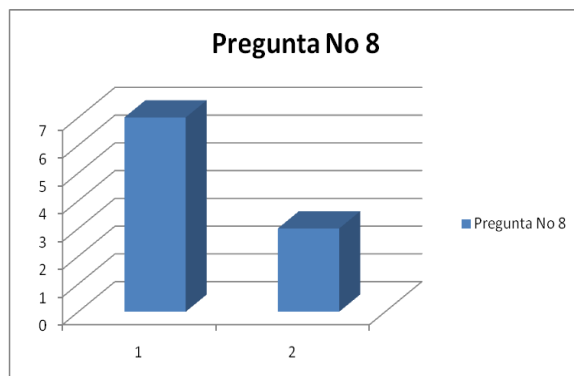


Figura No 8.

Ante la pregunta No 9, sobre Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales, respondieron:

Si 7	No 3
------	------

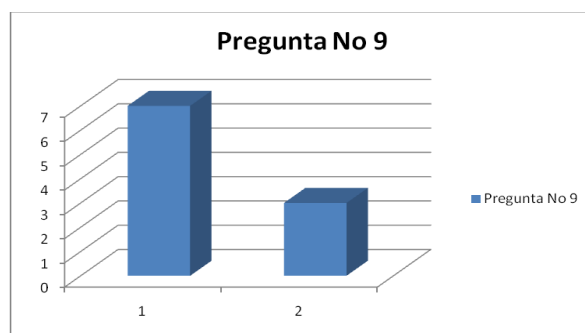


Figura No 9.

Ante la pregunta No 10, sobre Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad, respondieron:

Si 7	No 3
------	------

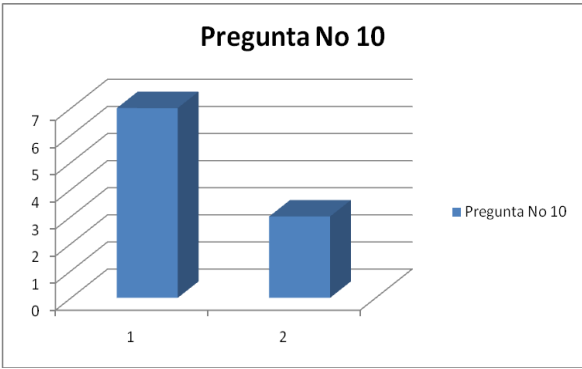


Figura No 10.

Ante la pregunta No 11, sobre Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo, respondieron:

Si 7	No 3
------	------

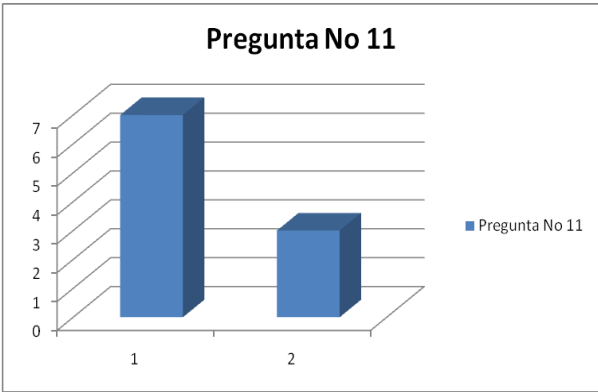


Figura No 11.

Ante la pregunta No 12, sobre Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación, respondieron:

Si 6	No 4
------	------

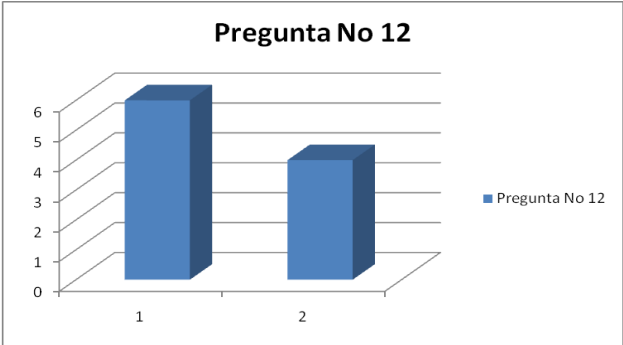


Figura No 12.

Ante la pregunta No 13, sobre Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc., respondieron:

Si 7	No 3
------	------

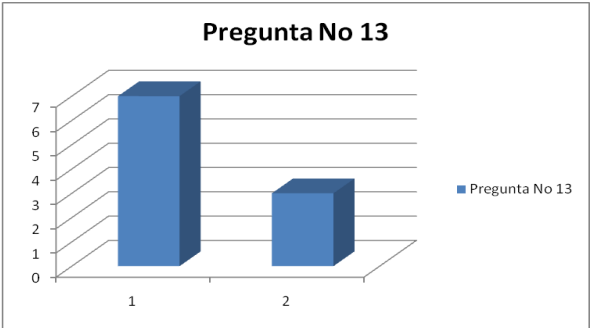


Figura No 13.

Ante la pregunta No 14, sobre Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc., respondieron:

Si 7	No 3
------	------

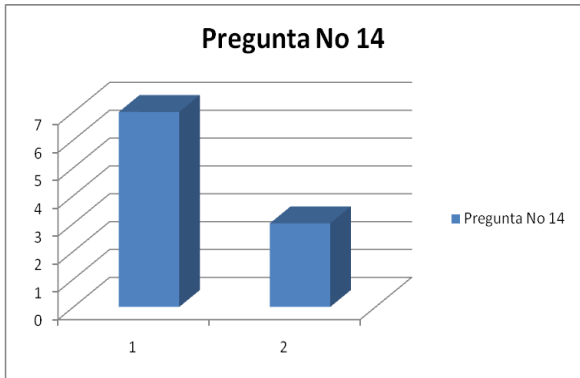


Figura No 14.

Ante la pregunta No 15, sobre Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo, respondieron:

Si 8	No 2
------	------

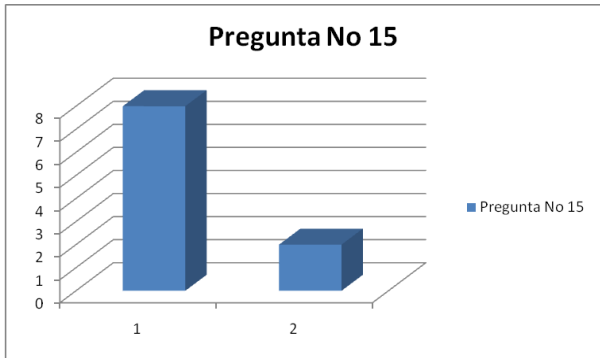


Figura No 17.

Ante la pregunta No 16, sobre Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones, respondieron:

Si 8	No 2
------	------

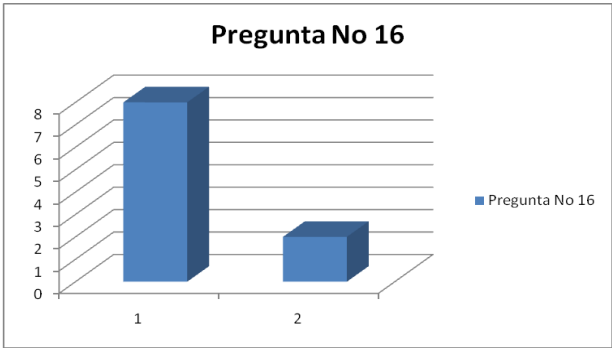


Figura No 16.

Ante la pregunta No 17, sobre Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan, respondieron:

Si 7	No 3
------	------

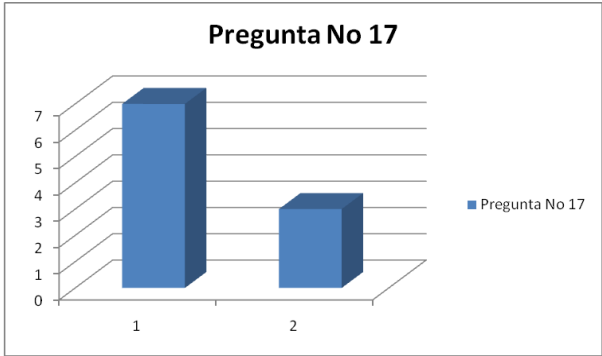


Figura No 17.

Ante la pregunta No 18, sobre Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo, respondieron:

Si 7	No 3
------	------

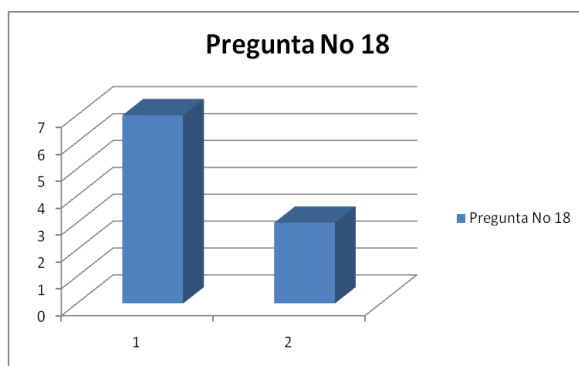


Figura No 18.

Ante la pregunta No 19, sobre Invasión la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc., respondieron:

Si 8	No 2
------	------

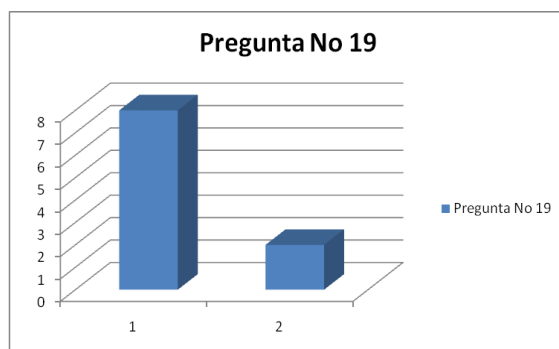


Figura No 19.



Ante la pregunta No 20, sobre Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo, respondieron:

Si 7	No 3
------	------

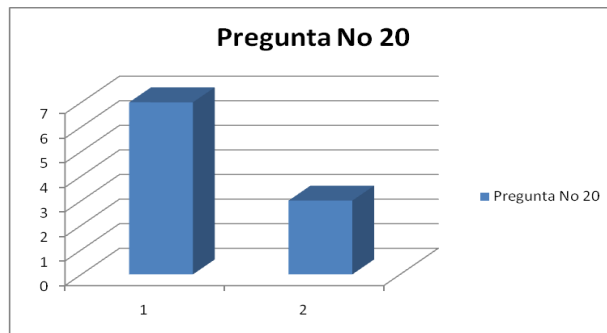


Figura No 20.

Ante la pregunta No 21, Atacar sus convicciones personales, ideología o religión, respondieron:

Si 7	No 3
------	------

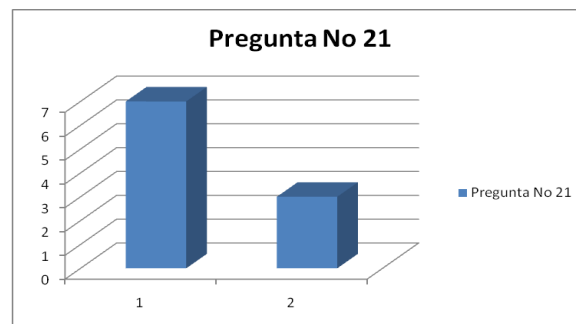


Figura No 21.

Ante la pregunta No 22, sobre Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad, respondieron:

Si 4	No 6
------	------

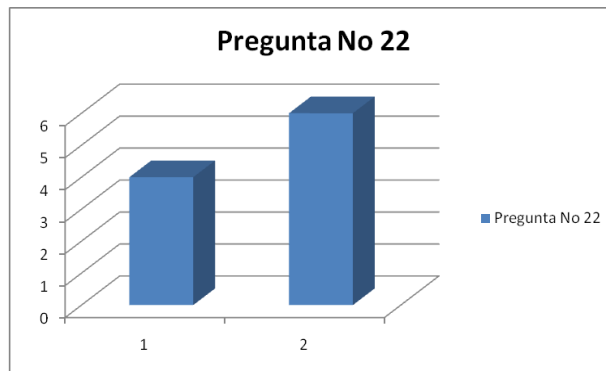


Figura No 22.

Se puede concluir que en algunas empresas de Mamonal se reconoce el acoso laboral o Mobbing.

## 2.5.- CAPITULO QUINTO: LA ÉTICA PROFESIONAL COMO FACTOR IMPORTANTE EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

Todo oficio o profesión exige de sus miembros una conducta moral, que es algo distinto e independiente a la capacidad o el desempeño técnico y eficiente de una profesión.

Se requiere además un desempeño de un modo que se respete y se cumpla con las normas morales establecidas, las cuales se relacionan fundamentalmente con la consideración y respeto debido a sí mismo y a los demás.

La ética descubre en los hombres un valor en la actuación profesional. Este valor surge como una exigencia de la persona<sup>27</sup> cualquiera sea su trabajo.

Si la ética se encuentra inserta en toda actividad empresarial, está incluye un Valor ético intrínseco en cada actividad.

El valor ético es intrínseco de toda actividad humana, económica y empresarial. No puede ser considerado como un valor agregado. Se hace más significativo mientras mayor es la complejidad social.

Una buena actuación ética es simultáneamente una buena actuación profesional<sup>28</sup>

La ética profesional supone que sus principios son los mismos de la ética general

---

<sup>27</sup> Los atributos profesionales y conducta moral dan lugar a la formación de la conciencia profesional. Esta se caracteriza por un gran sentimiento de honor y de clase y solidaridad manifestando en la asociación profesional establecida para asegurar la centralización del servicio, así como por los códigos de la moral que describe la personalidad de la profesión frente a la colectividad a la cual sirve. Entonces, el buen éxito en el ejercicio de cualquier profesión consistirá en practicar la ética; es decir, actuar siempre con rectitud de conducta, con la dignidad personal, con decoro y pulcritud mental, para responder a todas las normas dentro de tal u cual profesión.

<sup>28</sup> Si genuinamente se mantiene una preocupación por los empleados (calidad y ambiente, remuneración, sentido de familia, incentivos, seguridad) proporcionándoles "dignidad y respeto", el

puede ser definida como "la ordenación sistemática de principios, normas y reglas establecidos por un grupo profesional, para su propia realización, con el fin de regular y dirigir la conducta moral de sus miembros o sus relaciones mutuas".

En la definición que hemos dado existen dos conceptos básicos: el de "grupo profesional" y el de "conducta moral"; que a continuación serán objeto de una breve explicación.

- Grupo Profesional.

El grupo profesional se refiere al campo específico de la profesión. El término profesión se aplica a aquellas ocupaciones que exigen una prolongada preocupación teórica y práctica, la misma que le da al sujeto la suficiente competencia dentro de una estructura o actividad con funciones determinadas. La profesión implica un grado avanzado de especialización, de independencia técnica y de fundamentación teórica

Una profesión debe responder a los siguientes atributos:

- Tener funciones definidas
- Principios o deontología Orientadores de sus actividades.
- Conocimiento, técnicas y actitudes identificables.
- Ejercicio reservado a un personal especialmente preparado.
- Formación a nivel universitario.
- Actitudes profesionales hacia los que reciben los servicios profesionales.
- Sentido de servicio y tendencia a ser utilidad y beneficios al grupo social.

---

trabajador estará feliz y motivado por producir calidad. Este estado de ánimo, sentido de felicidad, es en sí una causa justa.

Todas las profesiones que han alcanzado un alto nivel de organización tienen su ética específica, la misma que comprenden un conjunto de normas de comportamiento que se sintetiza en un código de ética profesional que se caracteriza por una obligatoriedad moral en la conducta profesional de los ciudadanos, que implica el respeto a la sociedad con que se relaciona.

#### **a.- EL SENTIDO DE LA ETICA EMPRESARIAL – LABORAL.**

En el mundo empresarial, laboral o particularmente en la realización de un negocio, la aplicación de una estrategia, la omisión de información relevante o la desinformación, puede ser beneficiosa económicamente. En efecto, se podría decir que un negocio ha sido bueno no solo porque se han beneficiado ambas partes sino porque uno ha sacado mayor provecho (desde el punto de vista de éste último).

Se podría establecer que un negocio bueno en el sentido moral, es un mal negocio en el sentido económico, ya que en el sentido moral se busca un acuerdo beneficioso sincero para ambas partes, y en el sentido económico se busca sacar una ventaja desde el punto de vista de la expectativa (ó a veces directamente a costa de la ingenuidad o ignorancia de la otra parte). Se plantea que la ética no es un ingrediente para triunfar en los negocios, pero equivocadamente, ya que los negocios se hacen a través de personas (el factor humano), y por lo mismo sería un error llevar la interacción estrictamente al enfoque del beneficio provechoso para el más fuerte (en este caso la negociación se trata como el campo de batalla).

Se recuerda que la fórmula de éxito debe ser "win-win", es decir, aquellos negocios realizados por conveniencia mutua basada en complementos beneficiosos para ambos. De lo contrario, se encontraría latente el ánimo de sacar

ventajas favorables personales. En estos casos se verificaría que el comportamiento inmoral convertido en norma (aceptación general) se hace un elemento de difusión. El hacer honradamente el propio trabajo es una de las exigencias radicales del hombre en cualquier cultura. En el campo de la competencia en la cual la empresa se encuentra inserta, tampoco aplica la estricta visión ética. Por el contrario, la competencia es cruda y para lograr éxito se construyen sofisticadas estrategias de impacto. Esto es una actuación de guerra, donde la mente del consumidor es el campo de batalla. Para muchos, esta batalla no podría ser sobrellevada bajo un sentido ético, sin embargo, es imposible separar los negocios y los valores, como si ambos permanecieran a mundos diferentes, porque la ética pertenece a la misma realidad por cuanto es una dimensión de toda actividad humana.

En muchas empresas inmersas en la competitividad y falta de tiempo para todo, los trabajadores son el "recurso humano". Esto puede al menos interpretarse como sujetos que no son personas sino recursos (con todas las implicaciones éticas que esto signifique). Estos recursos son atractivos en la medida que cumplan con juventud, dedicación, resultados, identificación con la empresa, esfuerzo que vaya más allá de la estricta responsabilidad, ser capaz de trabajar en equipo, ser agradables, saber de computación y tener un idioma alternativo. Mejor aun si su costo es "bajo". Una vez que este recurso se ha desgastado --y luego de haber entregado la vida a la empresa (sin olvidar que la familia también vive este proceso), puede ser fríamente reemplazado por otro recurso joven, que sepa computación, de bajo precio, etc., etc.

Este es el comportamiento de las empresas hacia los recursos humanos (personas con familias que dependen de ellos, aspiraciones, necesidades, sentido de dignidad, sueños de justicia) en la mayoría de las empresas que interactúan en un ambiente de competencia, y sin embargo existen empresas que no dudan en mencionar que las personas son uno de sus principales activos.

---

La ética empresarial, laboral; en cuanto a tal, sin embargo, significa actuar en un ambiente que no solo procura el más alto respeto y dignidad de sus empleados (personas y nunca recurso), sino que procura que la empresa se presente frente a la sociedad de manera honrada, veraz y honesta , más idealmente en la procuración del bien social.



### 3.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

El acoso laboral (Mobbing) se entiende como un fenómeno que trata del abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o desde un superior hacia su subordinado, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas<sup>29</sup>.

Ahora bien, el presupuesto básico sobre el cual se desarrolla el presente investigación establece que las organizaciones laborales son entes sociales articulados en estructuras psicosociales más amplias<sup>30</sup>, y se constituyen en este momento, en el principal transmisor de valores de la contemporaneidad; se entienden, pues, como parte activa de la condición de violencia que vive Colombia, al perpetuar y alimentar ésta situación disfuncional.

En Colombia, la empresa no se encuentra denominada como una actividad organizada laboralmente, ya que no mira el factor primordial que expresa en sí la empresa como es el verdadero desarrollo social.

*“Desde mediados del siglo pasado, Colombia, vive en un estado de convulsión permanente a partir de la actividad de los movimientos revolucionarios, carteles de la droga y los grupos paramilitares”<sup>31</sup>*

Esto se refleja en una situación frecuente de violencia indiscriminada y compleja por la cual diariamente se habla de secuestro, corrupción, maltrato, acoso, injusticia, impunidad, concentración de la riqueza y el ingreso, baja capacidad de

---

<sup>29</sup> Sacipa, S. (1999). ¿Anclados en las dinámicas de las violencias? Proyecto opinión pública. Área de psicología social. Facultad de psicología: Universidad Javeriana.

<sup>30</sup> Ibíd.

<sup>31</sup> Ibíd.

ahorro, baja competitividad, desequilibrios regionales, desempleo, economía subterránea, ineficiencia del sistema financiero, déficit fiscal, pobreza, no futuro de la juventud, desinformación, concentración del poder, ausencia de una verdadera democracia y debilidad, lo que conlleva a una situación de desequilibrio de la justicia y un Estado de Derecho indignos para sus asociados.

Así, para el desarrollo del tema se presentan los siguientes puntos a tratar sobre la perspectiva del acoso laboral en el argumento legislativo y social Colombiano:

- ♣ La situación de Violencia habitual que se desarrolla en Colombia.
- ♣ La organización Laboral y su relación con lo Social, Ético y Psicológico.
- ♣ El Acoso Laboral y sus consecuencias.

Para hablar de acoso laboral, hay que entender el fenómeno de la violencia como un hecho que hace parte del repertorio de comportamiento del ser humano y cuyo intención y efecto potencial es infligir daño al otro, si a esto se le suma la necesidad de hacer parte de un colectivo, es inherente la interacción de imaginarios diferentes, abriéndose en consecuencia la entrada del conflicto, el cual desafortunadamente en buena parte de nuestra población genera una reacción en cadena constituida por la frustración, la baja tolerancia y la respuesta hostil, aspecto claramente reflejado en nuestro país desde el mismo núcleo de la sociedad como es la familia, sumergida en una cultura machista, con altos niveles de pobreza y con desbalance negativo para el trabajador entre la oferta y la demanda de empleo. En consecuencia se observa con frecuencia un entorno de violencia en la familia, la sociedad y el trabajo denominados: violencia intrafamiliar, violencia social y violencia en el trabajo.

Es precisamente la violencia en el trabajo el motivo de reflexión, un tema que viene generando gran preocupación en el mundo teniendo en cuenta la necesidad de sociedades más abiertas y del intercambio de tecnología que exige la

---

globalización actual. Se evidencia la tendencia mundial hacia un interés por el respeto de la dignidad humana, donde el gobierno nacional ha venido desarrollando esfuerzos en el conocimiento del problema y su solución integral.

El Mobbing o Acoso Moral es definido como “comunicación hostil y desprovista de ética administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes”. En términos estadísticos se plantea frecuencia cercana de una vez por semana y persistencia en un periodo prolongado durante 6 meses aproximadamente. Se trata de un comportamiento en el medio laboral donde el individuo en una conducta generalmente de abuso de poder, discrimina, humilla, debilita o amenaza a un trabajador con dificultades para defenderse, ocasionándose un riesgo para la salud mental y física de la víctima y desde el punto de vista jurídico se propicia la restricción de los derechos civiles en el trabajo, principalmente de la participación puesto que se da la descalificación, el aislamiento y la restricción de la comunicación, como estrategia y si dado el caso el trabajador víctima de acoso se ve avocado a renunciar o abandonar su trabajo, se estaría vulnerando el derecho al trabajo; derecho reconocido como fundamental en la Constitución Política Colombiana.

Las situaciones de violencia en el trabajo coexisten en especial frente a la presencia de factores de riesgo psicosocial en el ambiente de trabajo, siendo factores determinantes la ausencia de claridad de roles o funciones que el trabajador debe desarrollar, la falta de previsión o de planeación de la organización que suscita situaciones contradictorias de orden administrativo y técnico y la deficiente gestión de los conflictos organizacionales en donde la hostilidad se refuerza ya sea por estímulo de conductas agresivas o por actitudes de indiferencia por parte de la autoridad empresarial. Los estudios mencionados prescriben generalmente cuatro etapas del Mobbing así:

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

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

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

4.- Marginación o Expulsión: Forma parte de la resolución o etapa final que en la medida en que las condiciones de trabajo y el conflicto como tal no es resuelto, la persona acosada cursa en una dirección de bajas permanentes por salud, retiro del trabajo aparentemente voluntario o por despido por bajo rendimiento. En esta etapa clínicamente sucede una estabilización crónica del cuadro que incluye síntomas de depresión, psicósomáticos y de estrés postraumático. En la

---

estigmatización médica puede llegar a diagnosticar personalidad paranoica, maníaco depresión o alteración del carácter.

#### 4.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

ARENDDT Hanna. El Desempleo y el Acoso Laboral. Editorial McGraw-Hill.

AYALA Carlos Luis. Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos profesionales. Tercera edición 2004-2005.

AZEVEDO, de Moura Mauro. "Assedio Moral". Temas de Recursos Humanos. [www.ismabrasil.com.br](http://www.ismabrasil.com.br).

IBÁÑEZ, T. y Iñiguez, L. (1996). Aspectos metodológicos de la psicología social aplicada. En A. Garrido y J. Torregrosa, La psicología social aplicada. Madrid: McGraw Hill.

LUNA, A. (2003). Acoso psicológico en el trabajo (Mobbing). Secretaria de Salud Laboral: Madrid.

MOLINA, Tejada Carmelo. Mobbing: un virus para la gestión de Recursos Humanos. [www.extremaduraaldia.com](http://www.extremaduraaldia.com).

NAVARRO M. y León, M. (2001). Prevención del Mobbing: una estrategia de intervención psicosocial. Revista de psicología organizacional.

PARÉS, Soliva Marina. Las Fases del Mobbing. <http://www.acosomoral.org/>.

PATIÑO, M. (2003). Significados construidos acerca del hostigamiento laboral de dos trabajadoras que expresan haberlo experimentado. Trabajo de grado, María Claudia Peralta Gómez, Directora. Facultad de Psicología, Universidad de La Sabana.

---

PIÑUEL, I. y Zabala, M. (2002). La incidencia del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Madrid: Barómetro Cisneros II.

PIÑUEL, Iñaki. MOBBING: manual de autoayudas. Santillana Ediciones generales, S.L.Torrelaguna (Madrid) 2003. Pág. 88 – 89.

RITZER George. Teoría Sociológica Clásica. Editorial McGraw-Hill. 2003.

SACIPA, S. (1999). ¿Anclados en las dinámicas de las violencias? Proyecto opinión pública. Área de psicología social. Facultad de psicología: Universidad Javeriana.

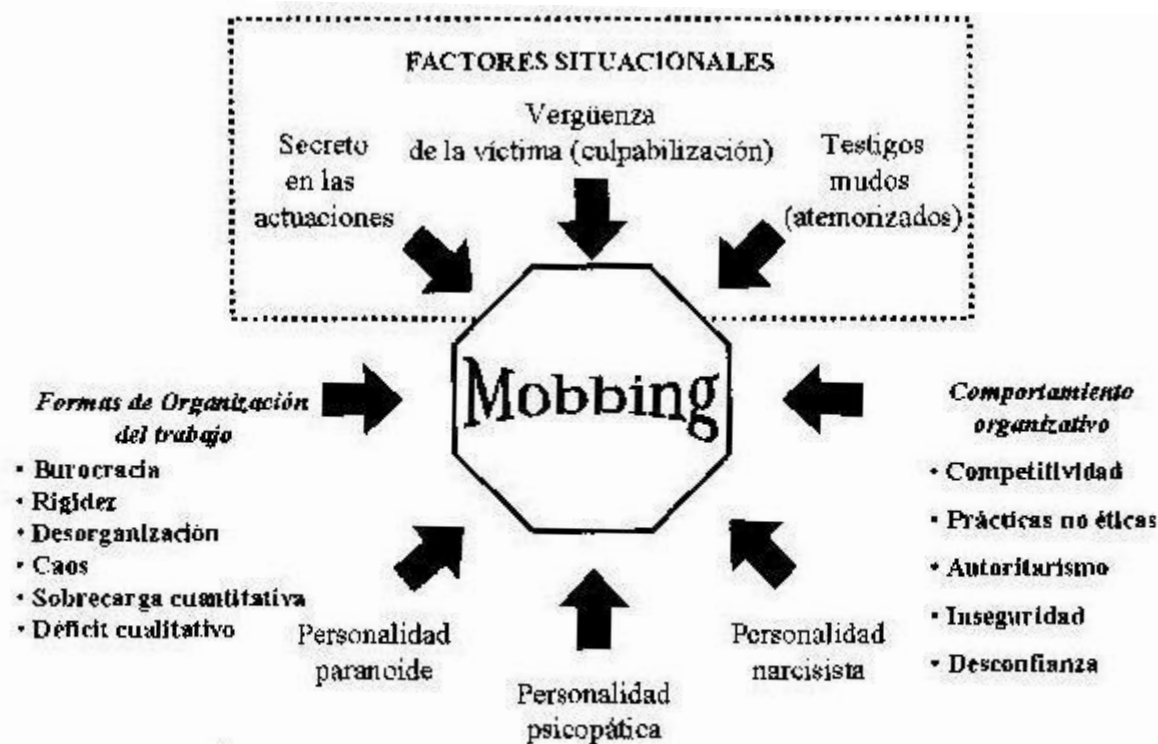
Ley de acoso laboral o Ley 1010 del 23 de enero de 2006.

---

# **ANEXOS**



## DIAGRAMA DE MOBBING



**Modelo octogonal explicativo del Mobbing:**

Factores situacionales, organizativos, y personales

Fuente: Prof Iñaki Pinael y Zabala

## ACOSO LABORAL DE SUPERIOR A SUBORDINADOR



## ACOSO POR PARTE DE COMPAÑEROS



## ACOSO SEXUAL DE SUPERIORES

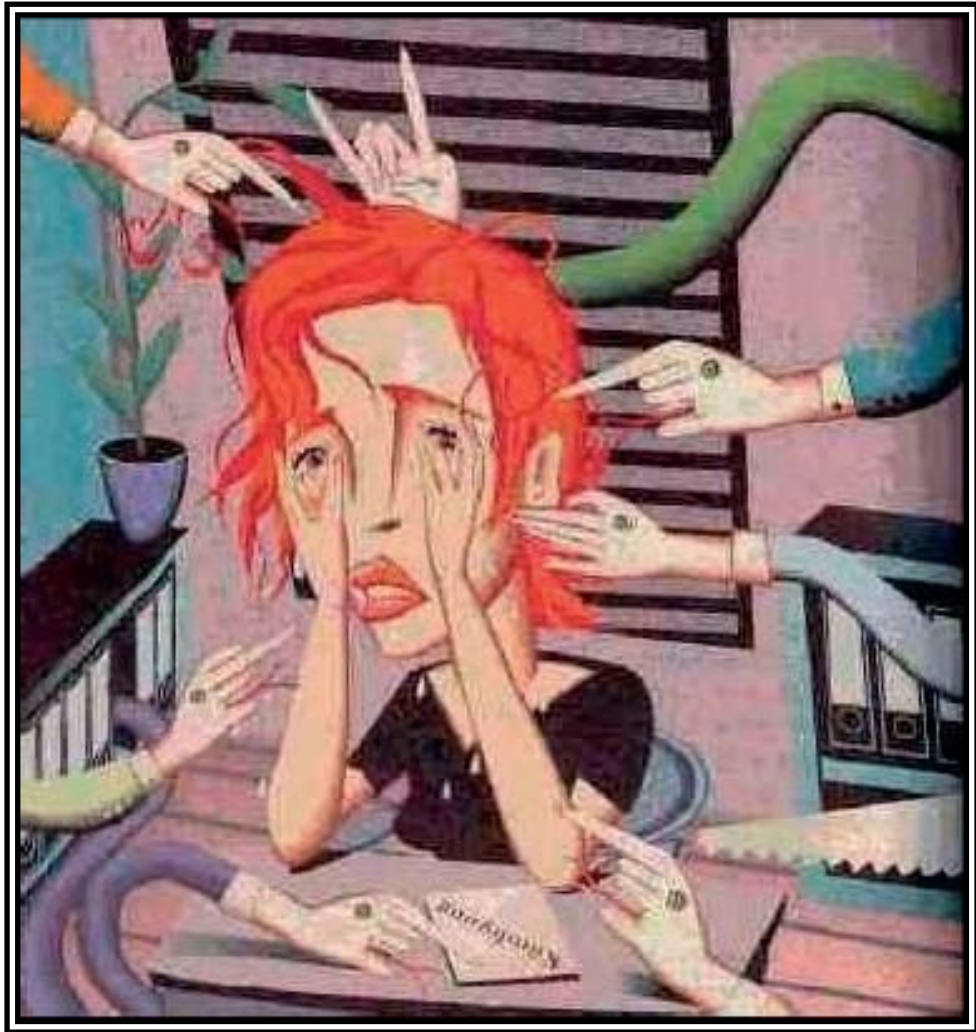


ACOSO SEXUAL






## VIOLENCIA LABORAL



# Acoso laboral y medidas para combatirlo



Luz de Mañana

 *Nuevos Autores*

VIOLENCIA LABORAL A PERSONAS MAYORES

