

ENSAYO PARA TITULACIÓN DE ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL

IMPLEMENTACION DE MECANISMOS DE PREVENCION FRENTE AL ACOSO  
LABORAL PARA PREVENIR LA MATERIALIZACIÓN ENFERMEDADES  
LABORALES COMO EL ESTRÉS, DERIVADA DEL RIESGO PSICOSOCIAL



UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES

AUTOR:

CLAUDIA MILENA CASTAÑO ZULUAGA

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD SOCIAL

MANIZALES

2018

## TABLA DE CONTENIDO

1. RESUMEN.....	3
2. ABSTRACT .....	4
3. INTRODUCCION.....	5
4. RIESGO PSICOSOCIAL.....	5
5. ACOSO LABORAL.....	11
6. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	15
7. JURISPRUDENCIA SOBRE ACOSO Y ESTRÉS LABORAL.....	18
8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	22

## 1. RESUMEN

Los trabajadores dentro de su entorno laboral pueden llegar a ser expuestos a riesgos psicosociales los cuales una vez se materializan presentan múltiples manifestaciones en dichos trabajadores, tanto físicas como psicológicas, lo cual conlleva a impactar los indicadores de ausentismo y alta rotación en la organización, es decir que no solo genera un impacto negativo en la personas por motivos de sus consecuencias en la salud, sino también en el ambiente y la cultura de la organización además de afectar indicadores de gestión y productividad de la empresa.

Para contrarrestar esta situación, el Ministerio de trabajo expidió la resolución 2646 cuyo alcance implica la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo, de la exposición de los trabajadores a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y poder también determinar el origen de las patologías causadas por estrés laboral.

El estrés es hoy en día uno de los síntomas más comunes generado en su mayoría por conductas de acoso laboral. La ley 1010 de 2006 se ha reglamentado con el objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso que se presenten dentro de una organización y se reforzó con los lineamientos para conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

El no llevar de una manera rigurosa y acorde a los lineamientos indicados, un proceso de acoso puede ser desencadenante de estrés laboral el cual puede ser calificado como enfermedad laboral y acarrear consecuencias negativas en la salud del trabajador y sanciones jurídicas y económicas para el empleador.

**Palabras clave:** Conflictos laborales, Riesgos psicosociales, Acoso laboral, Comité de convivencia, Enfermedades laborales, Estrés.

## 2. ABSTRACT

Workers, inside their working environment can be exposed to psychosocial risks, which can grow and become different repercussions in the workers, as psychological as well as physical, which can then lead to the downfall of productiveness. This means that this not only negatively affects people in a personal way, but it can also affect the workplace environment and even the office's productivity.

To fight against this, the Work's Ministry put out the resolution 2646, which reaches the identification, evaluation, prevention, intervention and monitoring of worker's exposure to stressful or psychosocial risks when at work, and the determination of the origin of whatever manifestations work stress can bring.

Today's stress is one of the most common symptoms, generated on the most part by workplace harassment behaviors. Law 1010 of 2006 was made with the strict objective of defining, preventing, correcting and sanctioning harassment behaviors that could come to be inside of an organization and was reinforced to form the Workplace Coexistence Comity and to stablish an internal procedure, confidential, conciliatory and effective to prevent workplace harassment.

A harassment incident can develop and become work stress if not treated correctly and in a timely manner, and it can be qualified as an occupational disease y can lead to negative consequences in the employee's wellbeing and jurisdictional and economic sanctions for the employer.

**Keywords:** workplace conflict, psychosocial risks, workplace harassment, coexistence comity, occupational disease, stress.

### **3. INTRODUCCIÓN:**

Los trabajadores dentro de su entorno laboral, son vulnerables física, mental y emocionalmente, a diferentes situaciones dentro de las relaciones del trabajo, en las que se presentan factores de riesgo psicosocial como: relación con los compañeros de trabajo, actitud frente a las funciones, jefes e incluso la relación consigo mismo.

Entre los factores que componen el riesgo psicosocial se encuentran: medio ambiente físico de trabajo, aspectos propios de la tarea, carga mental, organización del tiempo, delimitación y claridad de las funciones que se deben realizar, participación, relación e interacción del trabajador con las políticas de la empresa y con sus compañeros de trabajo, inestabilidad laboral o situaciones de acoso laboral.

Estos factores en muchas ocasiones se manifiestan a través del cuerpo donde finalmente reflejan consecuencias fisiológicas y psicológicas como el estrés, entre otras alteraciones.

De ahí la importancia de que las empresas conozcan e implementen las diferentes herramientas que se han diseñado para prevenir, identificar e intervenir factores de riesgos psicosociales que de no ser tratados correctamente puedan generar enfermedades laborales en el trabajador y repercusiones legales y económicas para la empresa.

### **4. RIESGO PSICOSOCIAL:**

La resolución 2646 de 2008 busca promover un ambiente laboral sano desde el enfoque psicosocial, teniendo en cuenta que las enfermedades causadas por estrés laboral se encuentran mencionadas en la última tabla de enfermedades profesionales según decreto 2566 de 2009.

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones en el trabajo, en el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus

necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual canalizado a través de percepciones y experiencias pueden repercutir en la salud, en el rendimiento, y la satisfacción laboral del individuo.

Gaceta informativa, Juan Bautista Salud Ocupacional. "Riesgo psicosocial". Disponible en: [www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf](http://www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf). Consultado octubre 19 de 2018.

Los trabajadores expuestos a estos riesgos presentan múltiples manifestaciones tanto físicas como psicológicas, por ejemplo depresión, ansiedad, angustia, trastornos de personalidad, afecciones cardiacas, gastrointestinales, osteomusculares entre otras lo cual conlleva a impactar los indicadores de ausentismo y alta rotación en la organización.

Esta resolución obliga a las empresas a realizar anualmente una evaluación que permita reconocer los riesgos a los cuales están expuestos sus empleados e intervenirlos.

Dentro del marco del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, es quizás el riesgo psicosocial uno de los elementos más complejos de gestionar debido a su componente subjetivo, inmerso en factores intralaborales, extralaborales e intrapersonales.

En la primera Encuesta Nacional sobre condiciones de salud y trabajo, realizada en el 2007, el riesgo psicosocial fue uno de los factores más reiterativos, el 50% de los trabajadores manifestó estar afectado por actividades monótonas y la exposición al trabajo con el público. Entre el 20% y el 33% de los trabajadores manifestaron sufrir algún indicio de estrés laboral. En la segunda encuesta realizada en el 2013, muestra que hubo un incremento del 43% de eventos de salud derivados de la ansiedad y la depresión entre los años 2009 y 2012.

En el año 2008 el Ministerio de trabajo expidió la resolución 2646 cuyo alcance implica la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo, de la exposición de los trabajadores a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y poder también determinar el origen de las patologías causadas por estrés laboral.

Las consideraciones que dan origen a este decreto son:

En primer lugar porque es uno de los objetivos de la Seguridad y Salud proteger a los trabajadores de diferentes riesgos entre los cuales está el psicosocial, en segundo lugar la medicina preventiva debe incluir programas para prevenir y controlar enfermedades generadas por riesgos psicosociales, y finalmente en la tabla de enfermedades profesionales del decreto 1832 de 1994, señala que las patologías causadas por estrés en el trabajo, comprenden: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, mucho trabajo con relación al tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo, sobrecarga de trabajo, trabajo monótono, trabajos por turnos, nocturnos, trabajos con estresantes físicos y con efectos psicosociales.

El ámbito de aplicación de la resolución incluye a empleadores públicos y privados y a todos los trabajadores independientemente del tipo de contrato.

Los factores psicosociales a los que se refiere la resolución (Colombia, Ministerio de la Protección Social, Resolución 2646 de 2008), están enfocados en riesgos extralaborales, riesgos intralaborales y condiciones personales, y están desagregados de la siguiente manera:

#### **A. Factores psicosociales intralaborales:**

La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y promoción de la enfermedad de la población trabajadora.

Los empleadores deben identificar como mínimo los siguientes aspectos enmarcados en la categoría de factores existentes en la empresa:

**Gestión organizacional:** Se refiere a los aspectos propios de la gestión del recurso humano, que incluye el estilo de mando, modalidades de pago y contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y

las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

**Características de la organización del trabajo:** Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo, y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

**El grupo social de trabajo:** Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

**Condiciones de la tarea:** Incluyen las demandas de carga mental (Velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio del tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

**Carga física:** Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

**El ambiente de trabajo:** Aspectos físicos como la temperatura, el ruido, iluminación, ventilación y vibración; químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes y coadyuvantes de factores psicosociales.

**Interfase personal – tarea:** Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

**Jornada de trabajo:** Contar con información detallada por jornadas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y



frecuencia de rotación de turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales; duración y frecuencia de los descansos semanales.

### **Número de trabajadores por tipo de contrato**

**Tipo de beneficios** recibidos a través de programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

**Programa de capacitación y formación** permanente de los trabajadores.

### **B. Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores:**

Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores:

**Utilización del tiempo libre:** Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.

**Tiempo de desplazamiento** y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

**Pertenencia a redes de apoyo social:** Familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

**Características de vivienda:** Estrato, propia o alquilada, acceso a vías o servicios públicos.

**Acceso a servicios de salud.**

### **C. Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador:**

Los empleadores deben contar como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:

**Información sociodemográfica** actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.

**Características de personalidad** y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

**Condición de salud** evaluada con los exámenes médicos ocupacionales del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Colombia, Ministerio de la Protección Social, Resolución 2646 de 2008.

Adicionalmente a estos tres aspectos a evaluar lo cual se consigue con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, o instrumentos que hayan sido validados en el país, la resolución pide que la información se complemente con otros insumos como informes de: Rotación, accidentalidad, ausentismo, condiciones de salud. La información obtenida debe ser reservada y solo utilizada para los fines establecidos en la resolución es decir, identificación, evaluación e intervención de riesgos psicosociales.

Los entes para quienes esta información debe estar disponible son principalmente el Ministerio de trabajo con el fin de realizar la vigilancia y control que le compete y la ARL a la cual esté vinculada la empresa para brindar asistencia técnica y acompañamiento en la intervención y especialmente en la prevención.

Los programas de intervención que desarrolle la empresa deben tener en cuenta diversos aspectos como: Compromiso mutuo entre la alta dirección y los trabajadores, deben estar relacionados con los puntos a intervenir según la evaluación por ser los más críticos y también de acuerdo a las condiciones de la empresa, programas continuos de formación y educación a los trabajadores que permitan mejorar sus patrones de respuesta frente a situaciones vividas en el entorno laboral, programas con enfoques interdisciplinarios, adicionalmente debe realizarse un programa específico para intervención en crisis.

La intervención de riesgo psicosocial debe orientarse en tres líneas:

**En la organización:** Aquí se contemplan políticas y lineamientos que marcan la cultura organizacional, esto incluye sistemas de comunicación, estilos de liderazgo, entre otros.

**En el individuo:** Estas intervenciones se orientan específicamente al trabajador y se refiere a carga del trabajo, herramientas para el manejo de crisis, etc.

**En el grupo:** Redes de apoyo, relaciones interpersonales.

Deben existir adicionalmente medidas preventivas, como una política y un programa dirigido a prevenir el acoso laboral.

## **5. ACOSO LABORAL:**

En el Ministerio de Trabajo en el primer semestre del 2018 se reportaron 1.406 casos, de los cuales se calcula que menos del 10% han tenido alguna retribución a favor del demandante. Adicional a esto, según un informe de la Universidad Libre sobre el tema, las cifras de acoso laboral en el país podrían incrementarse hasta en un 50%. Este flagelo se volvió paisaje en Colombia. Solo el año pasado se presentaron 2.005 episodios relacionados con esta conducta, lo que indica que si la problemática mantiene esta tendencia, las cifras de acoso laboral podrían incrementarse. Este tipo de conductas presentó un comportamiento preocupante en los primeros seis meses del año en las ciudades de Bogotá que ocupa el primer puesto con 972 casos, Valle (109 denuncias), Bolívar (61), Antioquia (48), Atlántico (31), Tolima y Risaralda (26) y Caldas 25. Otros departamentos como Casanare, Magdalena, Huila, Norte de Santander, Quindío y Meta tuvieron indicadores de entre 12 y 24 reportes.

Si se comparan estas cifras con las presentadas en el primer semestre de 2017, los datos son alarmantes y muestran un panorama preocupante frente al acoso laboral en el país, ya que mientras el año pasado el Ministerio de Trabajo recibió

803 denuncias, a junio de este año ya se registran 1.406. Solo en la capital del país el incremento ha sido de casi el 45%, ya que se pasó de 492 casos en 2017 a 972 en 2018. Junto con esto, el estudio reveló que el acoso laboral tiene como principales víctimas a las mujeres. El año pasado las mujeres interpusieron 108 denuncias por esta conducta, contra 82 de los hombres.

Portafolio. "El acoso laboral sigue creciendo en Colombia". Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/colombianos-no-denuncian-el-acoso-laboral-518681>.

Consultado noviembre 5 de 2018.

La ley 1010 de 2006 se ha reglamentado con el objeto de definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Define el acoso laboral como "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"

Las modalidades de acoso laboral contemplado en esta ley son:

- ✓ **Maltrato Laboral:** Violencia física o verbal
- ✓ **Persecución Laboral:** Conductas reiteradas, evidente arbitrariedad.
- ✓ **Discriminación Laboral:** Trato diferenciado injustificado.
- ✓ **Entorpecimiento Laboral:** Acciones tendientes a obstaculizar el Cumplimiento de la labor.
- ✓ **Inequidad Laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- ✓ **Desprotección Laboral:** Órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

- ✓ **Actos de irrespeto a la dignidad humana**, contrario a la disciplina y subordinación laboral, con ocasión del trabajo.

Es importante dejar claro que hay conductas que se desarrollaran dentro del ámbito laboral que se enmarcan dentro de las modalidades de acoso laboral como otras que no, por ejemplo, conductas como: Los actos de agresión física, expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo; las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios; la descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo; las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público; la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales; las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa; la exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores; el trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

De igual manera NO PUEDE CONSTITUIRSE ACOSO LABORAL: Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en el lugar de trabajo; los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos; 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; 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; la exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de CST, así como de no incurrir en las prohibiciones del mismo código; las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo; la exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Las conductas de acoso laboral pueden presentarse frente a un jefe, subalterno o compañero, y como medidas preventivas y correctivas de este hecho dentro de la organización se tiene: Un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio que busca superar las quejas de acoso que se lleguen a presentar, y un procedimiento externo en el que la persona víctima de acoso puede poner en conocimiento la situación frente a un inspector de trabajo, la denuncia debe ser por escrito y anexando pruebas, y la autoridad debe comunicar al empleador para que ponga en marcha actividades pedagógicas o talleres grupales que busquen el mejoramiento de las relaciones.

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.

Las sanciones que puede ocasionar la no implementación de las medidas establecidas en la presente ley son:

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

- ✓ Terminación del contrato de trabajo sin justa causa, con la debida indemnización de perjuicios, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador.
- ✓ Multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- ✓ Obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral.
- ✓ Presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
- ✓ Justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

Una de las medidas preventivas del acoso laboral, es la conformación del Comité de Convivencia Laboral.

## **6. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:**

El artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, contempla como medida preventiva de acoso laboral, conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo

para prevenir las conductas de acoso laboral, este comité estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

<b>Conformación Comité de Convivencia</b>				
<b>No. Trabajadores</b>	<b>Empleador</b>	<b>Trabajadores</b>	<b>Total</b>	<b>Incluyendo suplentes</b>
De 0 a 10	1	1	2	4
De 11 a 50	2	2	4	8
De 51 a 500	3	3	6	12
Mas de 501	4	4	8	16

Es necesario que los integrantes del Comité de Convivencia tengan competencias aptitudinales que les permita ejecutar su rol a cabalidad; debe ser una persona respetuosa, imparcial, tolerante, serena, discreta, ética, con excelente habilidades comunicativas y de resolución de conflictos. Las personas a las que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de este en los últimos seis meses anteriores a la conformación del Comité de convivencia laboral, no podrán hacer parte de este.

Para la conformación del comité el empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público. Las empresas que posean dos (2) o más centros de trabajo, teniendo en cuenta su organización interna, deberán conformar los comités de convivencia laboral, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo. Cada comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores. En las empresas con menos de diez trabajadores solamente se conformará un Comité de Convivencia Laboral de nivel central. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Entre las funciones del Comité de Convivencia Laboral están:



1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista: «El Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.»
8. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos cada (3) tres meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

El Acoso Laboral no es un tema propio del Sistema General de Riesgos Laborales. En caso de que del acoso laboral se deriven consecuencias para el trabajador, será necesario determinar efectivamente su origen el cual en principio se presumirá como común. No pueden perderse de vista los conceptos de causalidad y ocasionalidad, elementos fundamentales en las definiciones de un accidente de trabajo y de una enfermedad profesional.

## **7. JURISPRUDENCIA SOBRE ACOSO Y ESTRÉS LABORAL:**

Cuando condiciones de acoso laboral no son atendidos a tiempo y de la manera correcta por el empleador, pueden llegar a producir situaciones psicológicas complejas en las personas, o incluso enfermedades provocadas por el estrés, tales como la depresión, úlceras, problemas cardiovasculares, etc.

En la siguiente sentencia podemos evidenciar como una situación laboral presentada entre un jefe y su subalterno, puede desencadenar una situación de acoso y esta a su vez deriva una enfermedad laboral llegando a impactar jurídica y económicamente a la empresa.

En la Sentencia T-882/06, dictada por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá, mediante la cual fueron amparados los derechos fundamentales al trabajo en condiciones justas y dignas, al igual que a la salud en conexidad del derecho a la vida, de la señora Ana María Amézquita, decisión que fue parcialmente

confirmada por la Sala Civil del Tribunal Superior de Bogotá mediante sentencia del 8 de junio de 2006.

En el caso concreto, la señora Ana María Amézquita Barrios alega que fue nombrada para desempeñar el cargo de Profesional Universitario 3020-08 de la División Jurídica de la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de la ciudad de Ibagué, dependencia adscrita a la Superintendencia de Notariado y Registro. Asegura que como encargada de la oficina jurídica de la Entidad, tramitó la solicitud presentada por el Consejo Superior de la Judicatura, oficio 340 de febrero 12 de 1996, en la se requería, a fin de que obrara en el proceso disciplinario 476 “preliminar abogado”, certificación de las gestiones realizadas por los abogados Jesús María Navarro Varón y Omar Van Leeden Salcedo (este último esposo de la actual Registradora Principal de la Oficina de Instrumentos Públicos de Ibagué, Dra. Lola del Río de Van Leenden), respecto al estudio de títulos del inmueble ubicado en la carrera 4ª estadio 28, 63-67. Afirma que fue citada a declarar en el proceso disciplinario que se adelantaba contra el abogado Omar Van Leeden Salcedo, indicando que “por tal razón la señora LOLA DEL RÍO DE VAN LEENDEN...de manera verbal le propone...que en dicha versión declarara en los mismos términos en que ella se había pronunciado en la diligencia efectuada el 11 de julio de 1996, y con esto beneficiara el resultado del proceso seguido contra su señor esposo”, a lo cual se negó, motivo por el cual su Jefa inició “una serie de actos y acciones de contenido discriminatorio, peyorativo y de ultraje tanto físico como verbal; al punto que se vio en la necesidad de recurrir ante la Defensoría del Pueblo, solicitando amparo y protección”.

Comenta que a raíz de su denuncia, la Defensoría del Pueblo realizó visita especial a la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos, “en la cual constató la veracidad de lo denunciado”. Con posterioridad, el Presidente de la República decidió retirar del cargo a la Registradora Principal Dra. Lola del Río de Van Leendeng. No obstante, el Consejo de Estado, mediante sentencia de noviembre de 2002, dejó sin efectos el acto administrativo de desvinculación al cargo de aquélla. Manifiesta que desde el mismo momento del reintegro al cargo, su Jefa

inició una “persecución laboral y personal injusta y desequilibrante... a través de memorandos en los que además de las funciones propias de su cargo, se le asignaban otras por completo ajenas a la naturaleza del mismo, tales como las de aseo de la oficina y entrega de correspondencia. Así mismo procedió a reducir a la mínima expresión el grupo de trabajo que colaboraba con la División Jurídica, restricción de las facultades para la coordinación del personal a su cargo; ordenó el traslado del computador que estaba al servicio de la demandante y retiro de los libros de consulta”. La situación de maltrato laboral y discriminación que padeció fue tal que perturbó gravemente su salud mental. Señalo que su estrés laboral fue aumentando sin que la ARP o la Superintendencia de Notariado y Registro tomaran cartas en el asunto.

Al momento de revisar el presente expediente, el Despacho decretó unas pruebas, encaminadas a determinar la actualidad de la vulneración del derecho fundamental de la accionante. Como resultado de las mismas, se pudo constatar que, a la fecha, la ARP Colpatria ya practicó el examen encaminado a determinar el origen de la enfermedad padecida por la peticionaria, en cual se afirma lo siguiente: “Paciente de 43 años de edad, quien labora como Coordinadora del Área Jurídica desde 1994, con cuadro que inicia en 1996, sintomatología relacionada con el trabajo, presentando mejoría durante las vacaciones o las incapacidades.

De acuerdo al análisis de puesto de trabajo con enfoque psicosocial, se concluye que los factores laborales: ambiente físico de trabajo, organización del trabajo, contenido del trabajo, relaciones interpersonales y diferencias en cargas de trabajo, predominan sobre los factores extralaborales e individuales los cuales incluyen las experiencias vividas, se concluye que el ESTRÉS LABORAL que presenta la trabajadora es de ORIGEN PROFESIONAL”. Finalmente la señora Amézquita obtuvo su dictamen médico de parte de la ARL y fue reubicada por la Superintendencia de Notariado y Registro a otra ciudad a un cargo similar al que venía desempeñando.

Se concluye de esta sentencia, si bien la corte considera que la persecución laboral constituye un caso de vulneración al derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas, también se establece que los casos de acoso laboral de acuerdo a lo establecido en la ley 1010 de 2006, específicamente los dados en el sector público, la víctima solo cuenta con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, la cual en ocasiones no es tan efectiva y por ende la tutela resulta ser el instrumento idóneo para estos casos sin perjuicio claro está de la responsabilidad disciplinaria que se le pueda imputar al sujeto activo del acoso laboral.

Más adelante encontramos la sentencia 00100 de 2108 Consejo de Estado, donde vemos nuevamente el caso de Ana María Amézquita Barrios donde demanda a La Nación-Ministerio del Interior y de Justicia y la Superintendencia de Notariado y Registro, por reparación directa.

Como consecuencia de las desavenencias con su superiora jerárquica, a la señora Ana María Amézquita Barrios, funcionaria de carrera de la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Ibagué, encargada de la coordinación del grupo jurídico de la misma, se le diagnosticó, desde el año 2004, estrés laboral y se sugirió su reubicación. Después de adelantar los trámites necesarios para que se calificara el origen de la enfermedad, entre ellos, una acción de tutela, el 15 de marzo de 2006 la ARP determinó que se trataba de una patología de origen profesional y el 22 de junio del mismo año la Superintendencia de Notariado y Registro dispuso su reubicación definitiva en la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Armenia. Las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez dictaminaron que la señora Amézquita había sufrido una pérdida de capacidad laboral del 30.75% por varios factores, siendo el principal de ellos el estrés y los trastornos a él asociados.

Como conclusión, la Sala decidió el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia de 12 de noviembre de 2010, proferida por el Tribunal Administrativo del Tolima, por medio de la cual se declaró probada de oficio la excepción de caducidad y se denegaron las pretensiones de la demanda.

La sentencia fue revocada y, en su lugar, se accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda.

El caso de la señora Ana María Amézquita Barrios nos deja ver como una situación de acoso laboral a la cual no se le dio un manejo adecuado, desencadenando en una Enfermedad Laboral dejando secuelas irreversibles para el trabajador así como consecuencias jurídicas y económicas para la empresa.

De aquí la importancia de conocer y sobre todo aplicar los mecanismos que hoy se han puesto a disposición de las empresas para prevenir conductas de acoso laboral como es el caso del Comité de Convivencia Laboral y la identificación, prevención e intervención de riesgos psicosociales a través de baterías de riesgo validadas e implementación de programas de prevención de riesgos psicosociales y/o programas de vigilancia epidemiológica.

## **8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:**

- Gaceta informativa, Juan Bautista Salud Ocupacional. "Riesgo psicosocial". Disponible en: [www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf](http://www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf). Consultado octubre 19 de 2018.
- Portafolio. "El acoso laboral sigue creciendo en Colombia". Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/colombianos-no-denuncian-el-acoso-laboral-518681>. Consultado noviembre 5 de 2018.
- Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-882 de 2006 Magistrado Ponente, Dr. Humberto Antonio Sierra Porto
- Colombia, Consejo de Estado, Sentencia 00100 de 2018 Consejero Ponente, Dr. Danilo Rojas Betancourth.
- Colombia, Congreso de la República, Ley 1010 de 2006
- Colombia, Ministerio de la Protección Social, Resolución 2646 de 2008