

Acoso laboral según el tipo de contratación en entidades públicas colombianas

Jiménez Barrios Liseth Vanessa, García Martínez Aldo

RESUMEN

El acoso laboral se ha convertido en una problemática de crecimiento preocupante que afecta cada vez más la salud física y psicológica de los trabajadores, es por ello que el presente escrito aborda dicha problemática a manera de reflexión, desde la perspectiva del acoso laboral según el tipo de contratación en entidades públicas de Colombia. A pesar y el poco interés latinoamericano en concentrarse en la problemática social de mobbing o del hostigamiento laboral, Colombia tienen una ley de carácter específico que abarca la materia, no obstante, esta ley no cuenta con antecedentes normativos concisos, más sin embargo se establecieron de cierto modo medidas de carácter protector al ambiente laboral, que permite corregir y sancionar el acoso laboral en las entidades. El objetivo es Analizar la problemática del acoso laboral en entidades públicas colombianas asociado al tipo de contratación. Diseñar estrategias que le permitan a las trabajadores víctimas de acoso laboral a identificar las factores de acoso y las acciones de mejora para que la conductas no se vuelva a presentar, teniendo en cuenta que el trabajo es un derecho fundamental de todos los colombianos, el cual se vería afectado por las conductas de acoso sufridas por el trabajador y además plantear políticas de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito salarial, siendo este último unos de los motivantes del acoso laboral en las entidades.

Palabras clave: Administración pública, empleados de gobierno, estrés laboral, violencia laboral.

1. Estudiantes programa académico especialización en seguridad y salud en el trabajo, gerencia y control de riesgos. Facultad de Ciencias de la Salud, Exactas y Naturales. Correo electrónico: lisethv-jimenezb@unilibre.edu.co, algarcia1603@gmail.com

Workplace harassment by type of contract in Colombian public entities

ABSTRACT

Workplace bullying has become a problem of worrying growth that increasingly affects the physical and psychological health of workers, which is why in this paper this problem is addressed as a reflection, from the perspective of workplace bullying according to the type of contracting in public entities in Colombia. Despite the little growing interest in Latin America in the social problems of mobbing or workplace harassment, Colombia has a law of a specific nature that covers the matter; however, this law does not have a concise regulatory background, but nevertheless measures of a protective nature to the work environment were determined in a certain way, which allows correcting and punishing workplace harassment in the entities. The goal is to analyze the problem of workplace harassment in Colombian public entities associated with the type of contracting. Design strategies that allow workers who are victims of workplace harassment to identify the factors of harassment and actions for improvement so that the behavior does not occur again, taking into account that work is a fundamental right of all Colombians, which would be affected by the behaviors of harassment suffered by the worker and also propose policies of equality between men and women in the field of pay, the latter being one of the motivators of workplace harassment in the entities.

Keyword: Public administration, government employees, work stress, workplace violence.

INTRODUCCIÓN

La actividad laboral, es inherente al ser humano, desde el punto de vista ontológico, se considera que es una característica del ser, inherente a su existencia (1), que no solo potencializa las habilidades y capacidades del ser, sino además que contribuye al desarrollo del mismo y de los pueblos y de las organizaciones en general, es por ello que deben en teoría ser valorados por el entorno en el cual se realizan dichas actividades, por lo cual la actividad laboral debería otorgar dignidad a las personas.

Sin embargo, en la práctica el estrés laboral como consecuencia de un mal ambiente laboral es cada vez más común. Son varias las dificultades que encuentra el trabajador en sus labores, verbigracia no contar con los materiales necesarios para efectuar su trabajo, no tener el espacio físico indispensable para ejecutar una buena labor, no guardar relaciones cordiales con sus empleadores o sus compañeros de trabajo, o la no observancia de sus derechos laborales por parte del empleador. Es decir, factores internos o externos llevan al trabajador a un estado de insatisfacción, que no le proporciona poder ejercer las funciones asignadas en la relación laboral de una mejor forma, de lo anterior podemos inferir que, aunque las causas de estrés laboral pueden ser variadas y múltiples, lo cierto es que el abuso por parte de los empleadores agrava la situación.

En este escrito se pretende ahondar en

las formas de violencia y acoso laboral, en aquellos vinculos laborales en los que no existe relación laboral directa entre los contratistas y las entidades donde los empleados desarrollan sus actividades y de que manera la normatividad vigente protege estas relaciones laborales.

Según el Congreso de la República de Colombia Acoso laboral “es 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” (2).

En Colombia en 2022 había un millón trescientos cincuenta y un mil servidores públicos (3) vinculados por dos tipos de modalidades: la legal y reglamentaria, de la cual hacen parte los denominados empleados de carrera administrativa. Son empleos que la administración pública oferta mediante concurso de méritos, sin que en éste se tenga en cuenta la discrecionalidad del empleador para proveerlos. Su nombramiento se hace después de pasar por todo un proceso de mérito que se desarrolla en su gran mayoría por la comisión nacional del servicio civil, luego de que las entidades estatales reportan los cargos que se encuentran disponibles para ser ofertados. Los de provisionalidad son empleos que en su naturaleza son de carrera administrativa pero que a

la fecha no están siendo ofertados por concurso de méritos; en este empleo se hace un nombramiento en provisionalidad y la persona que se nombra se hace a discrecionalidad de la entidad siempre que cumpla los requisitos para el cargo. Este tipo de vinculación tiene las mismas características de un empleo de carrera administrativa con la diferencia de que cuando es ofertado por concurso de méritos y se supe la necesidad, el funcionario es retirado de la provisionalidad. Y libre nombramiento y remoción son empleos provistos mediante acto administrativo de nombramiento o nombramiento ordinario, y acta de posesión en el empleo; el nombramiento se realiza previo al cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo; como su nombre lo indica son empleos en relación con los cuales la autoridad competente para su nombramiento y remoción puede tomar las medidas pertinentes en forma discrecional. La segunda forma o manera de vincularse con las entidades estatales es la denominada por la norma como la laboral contractual. De ella hacen parte los trabajadores oficiales, quienes a diferencia de los empleados públicos son vinculados mediante contrato de trabajo y tanto su permanencia como desvinculación deben ceñirse a las normas que rigen la materia y las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo. También existe otra modalidad de vinculación en las entidades estatales, los contratos de prestación de servicios. En este caso no se da una relación laboral directa con la entidad. Estos contratos son

celebrados para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad en los casos en los que dichas actividades no puedan ser desarrolladas con personal de planta (artículo 32 de la Ley 80 de 1993) (4).

Conociendo el número de trabajadores de las entidades públicas, como también las modalidades de contratación que en ellas se presentan, la norma identifica las conductas que se podrían constituir como acoso laboral, entre estas conductas tenemos las siguientes: Todas las acciones de agresiones físicas, expresiones lujuriosas, descalificaciones, comentarios hostiles o humillantes, burlas, entre otras (5).

A pesar del gran avance legislativo a nivel internacional, con más auge en el continente europeo, y el poco interés latinoamericano en concentrarse en la problemática social de mobbing o del hostigamiento laboral, Colombia tienen una ley de carácter específico que abarca la materia, no obstante, esta ley no cuenta con antecedentes normativos concisos, pero si específicamente se establecieron de cierto modo medidas de carácter protector al ambiente laboral. (6).

Es importante así mismo resaltar que no solo se debe garantizar el derecho al trabajo, sino que de igual importancia es el hecho de garantizar las condiciones idóneas para que los empleados realicen sus actividades, cumpliendo con la normatividad vigente, y tener presente las consecuencias que el no

velar por un saludable ambiente laboral (7) trae consecuencias en la integridad psíquica, física, moral y hasta sexual del trabajador, pudiendo llegar hasta el suicidio de la víctima en los casos más graves, aspectos que se desarrollan dentro de una serie de reflexiones en el presente documento.

REFLEXIÓN

Esta reflexión tiene como objetivo analizar la problemática del acoso laboral en entidades públicas colombianas asociado al tipo de contratación.

Acoso laboral entre contratistas.

Para contextualizar, los trabajadores independientes son aquellos que no están vinculados directamente a una empresa, no tienen un contrato fijo o en muchos de los casos no existe ningún tipo de contrato, por ende, se entiende que no hay elementos de subordinación. Para el caso de Colombia se reconoce la existencia de un alto porcentaje de trabajadores independientes, trabajadores que deben asumir desde el pago total de su seguridad social y si hay una buena organización el pago de sus prestaciones sociales (vacaciones) además de las retenciones en la fuente por honorarios o servicios (8).

Al no haber una relación laboral directa entre los contratistas y las entidades donde desempeñan sus actividades, esto puede dar pie a que se presenten casos de acoso laboral contra los mismos, especialmente

contra las mujeres, lo cual conlleva a que ellas se vean sometidas a permitir estas conductas, sin estar de acuerdo con ellas, en este sentido se puede decir que la norma es permisiva; no especifica cómo dirimir estas situaciones cuando se presentan, en esta posición podemos decir que hay un vacío legal, lo cual viola uno de nuestros derechos fundamentales, como es el derecho al trabajo que dicta nuestra Constitución Política, .

Por lo tanto, como primera medida debemos determinar que la norma de acoso solo representa una protección a los que se encuentren vinculados mediante contrato laboral, excluyendo a todo aquel que tenga vínculo distinto a una relación de trabajo (9).

Es por ello que muchos de los supervisores de los contratos, pueden ser los perpetradores de las conductas de acoso laboral en las entidades públicas, incluso serían motivados por los vacíos que la misma norma de acoso laboral presenta.

Desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

A pesar del incremento sustancial de la participación de las mujeres en el mercado laboral en las últimas décadas, la población femenina continúa experimentando problemas de desigualdad, inequidad e invisibilidad; fruto de la construcción histórico cultural que ha asignado roles, atributos y responsabilidades a la mujer de acuerdo con su condición biológica y reproductiva (10).

A pesar de los progresos en los últimos años sobre la desigualdad de género a nivel mundial, para nadie es un secreto que sigue vigente la brecha entre hombres y mujeres y esto se ve reflejado en los bajos niveles de participación laboral y de salarios para las mismas. En el caso de Colombia, el género femenino ha sido víctima de discriminación por parte de las organizaciones quienes afirman que se debe a la percepción social de la mujer (11).

De acuerdo a lo anterior, se puede intuir que la desigualdad salarial entre los géneros masculinos y femeninos se ha mantenido a través de los tiempos, donde se ve a la mujer como cuidadora del hogar solamente, y se puede decir que la encargada de las actividades menos importantes, catalogadas así por la sociedad, pero que en la práctica representan los trabajos más relevantes, como es mantener el hogar, cuidar del mismo, pensar de esta manera es una clara violación al principio de igualdad, que reza nuestra constitución. Logrando de esta manera formar a los hombres que tenemos hoy en puestos de dirección o toma de decisiones, esto nos debe llevar a decir que en todos los tiempos las mujeres han sido subvaloradas, donde no se les remunera por su condición intelectual, si no por el hecho de ser mujer.

A pesar de todas estas dificultades, podemos afirmar que actualmente hay avances en nuestra legislación para mejorar estas condiciones, y en los últimos tiempos se ha podido observar el nombramiento

de mujeres en cargos públicos de alta responsabilidad.

Derecho al trabajo.

El trabajo goza de protección constitucional en Colombia, derivada de los diversos instrumentos internacionales emanados de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que le obligan a garantizar tanto los derechos laborales como el trabajo mismo. De esa manera, estipula el trabajo como un derecho fundamental de especial protección por parte del Estado colombiano, el cual debe ser ejecutado en condiciones justas y dignas (Const., 1991, art. 25) (12).

La OIT (2000), afirma que lejos de disminuir los índices y estadísticas demuestran que la problemática sigue en aumento y que sus efectos afectan cada vez más la salud no solo físico sino también la salud emocional de los trabajadores, lo que no solo afecta su salud, sino también su productividad, y que de seguir así esta tendencia los alcances y las consecuencias del acoso laboral podrían alcanzar dimensiones epidémicas.

En contraposición y como consecuencia de las anteriores observaciones, con el paso de los años la problemática aumenta y sus efectos provocan graves consecuencias para la salud física y emocional de las personas que lo sufren, así como para su desempeño laboral. La prevalencia del acoso laboral es tan frecuente que se estima que alcanza ya dimensiones epidémicas, cabe resaltar

que existen organismos internacionales, que buscan mejorar las condiciones de los trabajadores de los países de los cuales son miembros, lo cual debe servir para que los funcionarios de las entidades públicas puedan realizar su proyecto de vida, cumplir sus sueños, y servir a la comunidad, todo ello con las mejores condiciones laborales. (13)

También se puede decir que las actividades que realiza cada funcionario deben ser en las mejores condiciones, cumpliendo la normatividad, frente a cada una de ellas, pero es sabido que en algunas entidades del estado podemos ver a funcionarios realizando sus actividades en precarias condiciones, lo cual vulnera el derecho al trabajo al cual se tiene derecho por ser un ciudadano de nuestra república.

Afectaciones a la salud.

Estas se pueden ver reflejados tanto individualmente, como a nivel social y organizacional; teniendo en cuenta lo anterior, desde la individualidad se puede ver reflejado de forma psicosomática, como dificultad para conciliar el sueño, dolor de cabeza, irritabilidad, agresividad, tensión muscular (14).

Como vemos este tipo de práctica abusiva atenta contra la integridad psíquica, física, moral y hasta sexual del trabajador o trabajadora, pudiendo llegar hasta el suicidio de la víctima en los casos más graves (Piñuel & García, 2015; Hermosa, 2017) (15).

Como se evidencia las afectaciones a la salud, pueden ser en todas las dimensiones de la misma, lo cual hace relevante que se creen y se apoyen los comités de convivencia laboral en todas las instituciones del estado como medida de mitigación a este fenómeno, teniendo en cuenta que en algunas entidades no existen procedimientos claros de qué hacer al momento de ser víctima de acoso laboral; en otras desconocen la legislación que habla de ello, en otras eligen el comité de convivencia solo para cumplir con la norma, pero no capacitan a sus integrantes para que realicen de la mejor manera su trabajo, el cual es prevenir el acoso laboral y lo más triste es que impiden el buen funcionamiento del mismo, cohesionando las decisiones o recomendaciones que el comité de.

Creemos que la alta dirección de las entidades públicas, deben ser capacitadas para identificar y entender las diferentes conductas frente al acoso laboral, sabiendo que estas puede desencadenar situaciones fatales para la persona que lo sufre si no es identificada y atendida a tiempo, lo cual afectaría la integralidad de la familia de esa persona, a sabiendas que este se puede convertir en un efecto dominó para todo el núcleo familiar, el cual es la base de la sociedad, por lo tanto sugerimos tomar en serio los reportes de acoso laboral y no subestimar denuncia alguna relacionado con el mismo.

CONCLUSIONES

Con base a las consideraciones expuestas, podemos afirmar que, si bien el acoso laboral tiene múltiples causas, por lo general es una conducta que es producto del interés por hacer que un empleado abandone su cargo, por lo cual se provocan situaciones molestas en su entorno laboral, como medio de presión, en ocasiones estas acciones pueden contener violencia psicológica y en ocasiones hasta física o sexual, tanto por parte de los jefes y hasta los mismos compañeros de trabajo.

De igual manera, encontramos que, así como el trabajo es intrínseco a la persona, el acoso laboral de igual manera es un fenómeno inherente a las relaciones laborales y que generalmente determinadas condiciones laborales y contractuales pueden recrudecer la situación.

No obstante, podemos considerar positivamente que en Colombia se haya creado un marco normativo al respecto, con la cual se busca hacer frente a estas situaciones adversas, para que de esta manera se protejan las relaciones laborales y prevenir que estas conductas se sigan presentando dentro de las entidades del Estado. Sin embargo, tal como lo demuestran los datos y estadísticas, es necesario incorporar mejoras en el modelo actual para que las entidades diseñen mecanismos seguros y confiables al momento de reportar los casos de acoso laboral y dar garantías a sus colaboradores

de que estas condiciones de violencia, no se vuelvan a presentar.

A la alta dirección de las entidades públicas se invita a diseñar estrategias que le permitan a los trabajadores víctimas de acoso laboral a identificar los factores de acoso y las acciones de mejora para que la conductas no se vuelva a presentar, teniendo en cuenta que el trabajo es un derecho fundamental de todos los colombianos, el cual se vería afectado por las conductas de acoso sufridas por el trabajador y además plantear políticas de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito salarial, siendo este último unos de los motivantes del acoso laboral en las entidades.

Referencias Bibliográficas

1. Ghiotto, Luciana. ¿Qué es el trabajo para la Sociología del Trabajo? Una discusión conceptual Bajo el Volcán, vol. 15, núm. 22, marzo-agosto, 2015, pp. 267-294. Redalyc.org. [citado el 21 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/286/28642148015.pdf>
2. Caraballo, Martha P. Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. Org.co. [citado el 21 de abril de 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>
3. Vista de Medidas cautelares en el procedimiento de terminación del contrato por voluntad del trabajador por presunto acoso laboral en Colombia [Internet]. Edu.co. [citado el 21 de abril de 2023]. Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/directum/article/view/7450/6489>
4. Congreso de la República. Ley 1010 de 2006. Cepal.org. [citado el 21 de abril de 2023]. Disponible en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf
5. Gobierno Nacional buscará formalizar a 910 mil contratistas - Ministerio del trabajo [Internet]. Gov.co. [citado el 21 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2022/diciembre/gobierno-nacional-buscara-formalizar-a-910-mil-contratistas>
6. Espinal Ramírez LM, Trujillo JX, Sanín Posada A. Bienestar Subjetivo y Tipo de Vinculación en una entidad pública del orden municipal: Un estudio Predictivo. Rev Interam Psicol Ocup [Internet]. 2018 [citado el 21 de abril de 2023];37(1):17–25. Disponible en: <http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/227>
7. Velásquez-Wilches MC. El acoso laboral: un concepto reciente dentro del marco normativo laboral colombiano. 2019 [citado el 21 de abril de 2023]; Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/cc3faae5-0a66-41a0-957c-ffa85ade9685>
8. Correa C, María M. Acoso laboral a trabajadores con contrato de prestación de servicios en Colombia. 2020 [citado el 21 de abril de 2023]; Disponible en: <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/23204>
9. Macias G, Liliana M. El acoso laboral en el sector privado: los vacíos normativos de la ley 1010 de 2006. 2022.

10. Ramos Barroso CI, Bolívar Restrepo MC. Brecha de género en el mercado laboral colombiano en tiempos de la Covid-19. *Semest Econ* [Internet]. 2020;23(55):285–312. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v23n55/2248-4345-seec-23-55-285.pdf>
11. Marulanda NLA, Flórez AKP, Blanco-Ariza AB. Empoderamiento femenino e igualdad de género en las organizaciones. *Liderazgo Estratég* [Internet]. 2019 [citado el 21 de abril de 2023];9(1):140–8. Disponible en: <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/3809>
12. Estupiñán P, Noe G. Acoso laboral (MOBBING) como vulneración a los derechos fundamentales de las mujeres en Colombia. 2022 [citado el 21 de abril de 2023]; Disponible en: <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/11153>
13. Robledo Canaval D de J, Porto Herrera JD. Medidas cautelares en el procedimiento de terminación del contrato por voluntad del trabajador por presunto acoso laboral en Colombia. *Derectum* [Internet]. 2021 [citado el 21 de abril de 2023];6(1):67–91. Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/derectum/article/view/7450>
14. Martínez Ordóñez KG, Torres Muriel MA. Mobbing en el entorno laboral: una problemática que impacta en la salud mental. 2022 [citado el 21 de abril de 2023]; Disponible en: <https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2320>
15. Burbano González DE, López Soria Y. La reparación integral en los casos de acoso laboral. *Sociedad & Tecnología* [Internet]. 2022 [citado el 21 de abril de 2023];5(S1):253–67. Disponible en: <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/247>