

**LA INFLUENCIA DEL ABUSO LABORAL Y LA
DISCRIMINACIÓN EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL**

ÁLVARO EDUARDO MONTERROSA MONTES

alvaromonterosa12@gmail.com

EDWARD ANDRÉS BARRIENTOS LÓPEZ

edwardandres1992@gmail.com

JOHANNA ANDREA FAJARDO TOVAR

johannaandreaft@hotmail.com

Asesora:

DIANA ISABEL HURTADO HURTADO

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA
LUMEN GENTIUM**

Resumen

El abuso laboral y la discriminación en el clima organizacional, es un fenómeno que se presenta comúnmente dentro de las organizaciones tanto privadas como públicas, afectando no solo a los colaboradores sino a la productividad de las organizaciones, lo que representa una falla dentro de un modelo productivo a mediano y largo plazo. Con esta perspectiva, se analiza la influencia del abuso laboral y la discriminación en el clima organizacional y se parte de la investigación bibliográfica, descriptivo documental de empresas radicadas en Colombia que expresen datos enfocados en el área de talento humano. Como resultado, se encontró que estos temas son de gran influencia en el comportamiento del mercado laboral, debido a que se presentan diversos efectos, causas y consecuencias que afectan las diferentes áreas de la empresa, por lo cual se requieren de medidas que permitan la erradicación de este gran fenómeno que está cada vez más presente en el mundo laboral actual.

Se concluye que, con todos los estudios elaborados, tienen como resultado que en el país todavía se evidencia la vulneración de los derechos y deberes que tienen los empleados, exhibiendo diversos casos de abuso y discriminación laboral en Colombia.

Abstrac

Labor abuse and discrimination in the organizational climate is a phenomenon that commonly occurs within both private and public organizations, affecting not only employees but also the productivity of organizations, which represents a failure within a model productive in the medium and long term. With this perspective, the influence of labor abuse and discrimination in the organizational climate is analyzed and part of the bibliographic research, descriptive documentary of companies based in Colombia that express data focused on the area of human talent.

As a result, it was found that these issues have a great influence on the behavior of the labor market, due to the fact that various effects, causes and consequences that affect the different areas of the company are presented, which is why measures are required to eradicate of this great phenomenon that is increasingly present in today's world of work.

It is concluded that, with all the studies carried out, they have as a result that the violation of the rights and duties of the employees is still evident in the country, exhibiting various cases of labor abuse and discrimination in Colombia.

Palabras Claves:

Abuso laboral, ambiente laboral, clima organizacional, discriminación, organizaciones, talento humano.

I. Introducción

En la actualidad, todas las organizaciones requieren ser competitivas producto del entorno comercial desafiante que busca satisfacer la demanda de los consumidores actuales, por ello, sus esfuerzos están enfocados en varios factores, entre ellos el Clima Organizacional, lo anterior dado que, eso genera una mayor rentabilidad; sin embargo, para el cumplimiento de este objetivo dependen otras variables de tipo comportamentales, siendo el abuso y la discriminación son un tema recurrente dentro del contexto laboral, lo que refleja un riesgo psicosocial que limita la capacidad de la empresa en términos organizativo y productividad. (Martinez, 2012, pág. 13) Por tal razón, es imperante la identificación de estas conductas como estrategia de control y mitigación para el fortalecimiento del clima organizacional. De esta forma, una de las medidas que toman las organizaciones es implementar el comité de convivencia (Decreto 652 de 2012), donde se trabaja en el fomento de relaciones laborales exitosas, en un ambiente agradable para el desempeño de la labor.

Además, en el mundo organizacional, cuando no hay un clima laboral sano es común que se presenten situaciones de Abuso y Discriminación laboral, conductas que puede poner en riesgo la salud mental del trabajador, desmotivación, faltas disciplinarias, denuncias penales, sanciones de multa, terminaciones de contrato, indemnizaciones e incremento de la rotación laboral, cuyo efecto en la empresa se ve reflejado en pérdidas económicas y la estabilidad interna de la organización. Por tal motivo, la revisión documental sobre esta temática, evidencia la magnitud de esta problemática y las medidas adoptadas en beneficio de la calidad laboral desde el trabajo en equipo; dando a conocer, las modalidades, consecuencias, efectos y desventajas que se pueden generar tanto para la empresa como para los colaboradores.

La presente investigación tiene como objetivo analizar cómo influye el abuso y la discriminación laboral en el Clima Organizacional, por ello, determina la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influye el abuso laboral y la discriminación laboral en el clima organizacional?

Desde este punto de vista, el abuso y la discriminación laboral son dos temas importantes para las organizaciones; pues, la discriminación de compañeros devela un problema interno con consecuencias de tipo legales, lo que impide en esencia un clima organizacional productivo. Lo que supone, un reto desde el área de recurso humano en beneficio de las buenas prácticas y la estabilidad laboral.

Con esta perspectiva, la metodología utilizada para el presente artículo estuvo enfocada en una revisión descriptiva documental y bibliográfica de (16) de fuentes, el Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución Política de Colombia, entre otras noticias, artículos de investigación relacionadas con el tema de indagación, donde se recopiló información relevante relacionada con el abuso y la discriminación en el área de talento humano.

En consecuencia, el presente artículo cuenta con diversos apartados que parten desde el marco teórico como eje investigativo. Siendo esta aparte, el fundamento de la investigación debido a que en ella se identifica las fuentes primarias y secundarias sobre las cuales se sustenta la investigación y el diseño del estudio, además se amplía la descripción del problema e integra la teoría con la investigación y los factores que se estudian.

Así mismo, la metodología se basa en identificar el método, tipo y enfoque de la investigación, a su vez analizar y procesar toda la información recolectada a lo largo de la investigación. También se ejecutó los resultados, en esta parte se da respuesta al objetivo de la investigación, se realiza una breve discusión y análisis del abuso laboral, la discriminación en el clima

organizacional y su efecto en las empresas de Colombia, por último, se estructura una conclusión general del tema propuesto en el artículo en el que se expone los hallazgos obtenidos durante la materialización del artículo.

II. Marco Teórico

En Colombia el trabajo es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Política “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. (Constitución Política de Colombia, 1991, Art 25)

Así mismo, el Código Sustantivo de Trabajo regula “las relaciones laborales que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (Instituto Nacional de Contadores Públicos, 2013); según este Código, “el trabajo es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”. (Instituto Nacional de Contadores Públicos, 2013)

De esta manera, esta relación laboral debe estar enmarcada en la igualdad de los trabajadores y trabajadoras “son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley. (Instituto Nacional de Contadores Públicos, 2013)

Adicionalmente, es obligación del Empleador guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos. (CST, Art. 57, literal 5),

esta obligación es recíproca al Trabajador “guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. (Instituto Nacional de Contadores Públicos, 2013)

Por otra parte, para Peralta (2002) “El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional (Gómez, 2012, pág. 5), este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la «percepción» que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización”. (Peralta, 2002, pág. 1). Por lo anterior, el comportamiento de los trabajadores y sus interacciones dentro de la organización repercute de forma directa en el clima organizacional, en casos donde existe problemas internos a causa de riesgos psicológicos o físicos se genera inestabilidad dentro del núcleo laboral; es por eso que, en el año 2006 el Congreso Nacional de Colombia decretó la Ley 1010, como un instrumento normativo que le da tratamiento legal al acoso laboral. (Congreso de la República, 2006) Según lo proferido en el Art. 2 de esta ley, el Acoso Laboral “es toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”. (Congreso de Colombia, 2006, págs. 1,2)

De igual modo, esta misma ley determina que la Discriminación laboral es una modalidad de acoso laboral, y la define como “todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda racionalidad desde el punto de vista laboral”. (Congreso de Colombia, 2006). Por otra parte, se define la discriminación como un trato diferenciado hacia una persona, y se da por hecho que existen actos de discriminación, cuando no se cumple el artículo 53 de la Constitución política de Colombia “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad” (Constitución Política de Colombia, 1991, Art 25), y de la misma manera, el código sustantivo del trabajo, “Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley. (Instituto Nacional de Contadores Públicos, 2013)

No obstante, existen casos de discriminación cuando no se tienen igualdades salariales para los mismos puestos, debe existir igualdades entre hombres y mujeres, se debe tener el mismo valor y deben ser respetados sin importar el género, así mismo en condición de edad, tal

como se menciona en el artículo 143, modificado por el 7 de la ley 1496 de 2011 “trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.” (Congreso de la República, 2011, pág. 1).

Así mismo, el acoso laboral es denominado “*mobbing*” el cual hace referencia al ataque o acoso por parte de uno o más integrantes de la organización con el fin de deteriorar la salud mental y psicológica que la víctima tiene en relación a su trabajo (Mara Maricela Trujillo Flores, 2007, pág. 6) “*Mobbing* término científico que describe un comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo, provocando un clima de hostilidad y violencia entre acosador y víctima que dificulta en forma irreversible el buen desempeño y la salud de los trabajadores” (Jose G. Carvajal Orozco, 2013, pág. 4) esta práctica es sumamente dañina para la organización y genera gran impacto en el clima organizacional, causando rotación constante del personal, demandas legales y genera en algunos casos corrupción administrativa. Razón por la que, la organización debe velar por el bienestar y la responsabilidad social que esta práctica ejerce sobre sus empleados, como también mantener el buen nombre e imagen de la organización.

Sin embargo, en Colombia se evidencian diversos casos de empresas que se han visto influenciadas en temas de discriminación y abuso laboral, aumentando las cifras reportadas, lo anterior bajo el estudio de la nota

periodística del Diario Jurídico (2019) estudio en que se muestra que durante el año 2018 se denunciaron más de 1400 casos de abuso laboral en Colombia. Las zonas con mayor número de denuncias laborales son: Bogotá con 972 casos, Valle con 109, Bolívar con 61 y Antioquia con 48. (ORH, 2019, pág. 2) Este hecho, se cuenta sustentado a partir de la investigación liderada por la reportera María Alexandra Cabrera, la cual trabajó 14 meses en el programa de Caracol llamado Los Informantes, donde expuso esta problemática en el contexto laboral colombiano. (Cabrera, 2020, págs. 1,2)

Por otra parte, en el contexto temporal del COVID.19 en el que se han transformado las dinámicas laborales, el Ministerio de trabajo ha recibido 907 solicitudes de trabajadores, de las cuales 342 son querellas por violación de derechos de los trabajadores, como se refleja con los colaboradores de la empresa chilena Falabella, (Las2Orillas, 2020) la cual ha tomado diversas medidas para reducir sus costos como el de recortar en un 40% los salarios de sus trabajadores y suspender contratos debido a la crisis económica. (COLPRENSA, 2020).

Ante este hecho, es indispensable mencionar que en nuestro país todavía se siguen desarrollando situaciones de discriminación laboral, para personas jóvenes, mujeres por la probabilidad de quedar en embarazo, personas discapacitadas, personas diagnosticadas con VIH, entre otros que siguen siendo las principales razones por las cuales los colaboradores se han visto afectados en la inclusión laboral.

De igual manera, un reciente análisis del informe de la multinacional Manpower, donde se dieron a la tarea de investigar los aspectos socioculturales que intervienen en la oferta y la demanda del mercado laboral en Colombia, se identificó la edad y el género entre las principales razones de discriminación laboral. (Prevencionar, 2020, pág. 1)

Por otra parte, el resultado también evidencia que hay otro tipo de factores transversales al momento de aceptar o rechazar a algún candidato para un puesto de trabajo, como lo son la raza, estar reportado en centrales de riesgo, la apariencia física, la forma de escribir o la manera de expresarse en público. (Monica Paola García Abuabara, 2014, pág. 14)

“En la investigación ‘Diversidad y Talento: Bases de la Innovación y la Sostenibilidad para Colombia’, fueron encuestadas 237 empresas y 407 personas (divididas en dos grupos menores de 24 años y mayores de 40) y una de las principales conclusiones obtenidas es que en la mayoría de los casos la selección de personal “se basa en percepciones más que en realidades o experiencias concretas”. (María Paz Arena, 2016, pág. 15)

III. Metodología

Con la iniciativa de ahondar dentro de la problemática y los objetivos planteados en la investigación, la metodología utilizada para el presente artículo estuvo enfocada en una revisión descriptiva documental y bibliográfica de (16) fuentes primarias y secundarias donde se recopiló información relevante relacionada con el abuso y la discriminación en el área de talento humano, específicamente dirigida a la influencia que tienen este tipo de conductas en el clima organizacional, debido a que en la actualidad es de gran importancia para las empresas lograr que sus empleados o colaboradores se relacionen en ambientes sanos dentro de las organizaciones, logrando óptimos desempeños en las labores, cumplimiento de metas y objetivos. Todo el material consultado, fue extraído del Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución Política de Colombia, entre otras noticias, artículos de investigación relacionadas con el tema de indagación. Por lo anterior, el modelo de investigación programado para el desarrollo del presente artículo se radica en el

área de talento humano, en la implementación de los diversos procesos relacionados con la administración del personal en cuanto a sus derechos y deberes que tiene como todo ciudadano, por ende se estudiaron diversos casos de abuso y discriminación laboral que se han percibido en Colombia, para entablar una investigación certera y acorde con la situación que actualmente estamos evidenciando en el país, siendo éstas, conductas del acoso laboral y sus distintas modalidades.

Se recurrió a fuentes de información académica, de la cual se extrae la información más relevante de los temas objeto de investigación: artículos sobre temas de clima organizacional, discriminación y abuso laboral, lo anterior, bajo el apoyo de la norma contemplada por el Código sustantivo del trabajo, al igual que la Constitución política de Colombia.

Por lo tanto, se procedió al análisis y desarrollo de la investigación amparados en la develación de los efectos, causas y consecuencias que se pueden presentar en las organizaciones en cuanto a casos de discriminación y abuso laboral en las diferentes áreas de la empresa, para así dar a conocer el trato que se les brindan a los colaboradores y las condiciones que se les ofrecen para desenvolver sus funciones de manera óptima e integral.

IV. Resultados

4.1.1 Influencia de Abuso y la Discriminación Laboral en el clima Organizacional

Se puede deducir que el abuso y la discriminación laboral en el clima organizacional genera consecuencias no solo en la víctima sino en el espacio en donde se ejecuta el acto, puesto que es la entidad la que debe velar y garantizar los medios para el desarrollo óptimo de actividades laborales sin riesgo alguno. De esta manera, en casos de abuso y discriminación en el trabajo, los colaboradores empiezan a desarrollar dificultades en su salud, como ansiedad generalizada,

inquietud, fatiga, dificultades para concentrarse, irritabilidad, tensión muscular, trastornos de sueño, depresión, sensación de impotencia, apatía, melancolía, estrés postraumático o desmotivación laboral, entre otros efectos, lo que evidencia una pérdida en el rendimiento individual que en un plano más amplio representa dificultades a corto, mediano y largo plazo para el sujeto y las empresas donde se presente el hecho, en el caso de la entidad, bajo rendimiento, pérdida de la imagen y un clima organizacional inestable.

Es por esto, que el abuso laboral también influye en el clima laboral, afectando a temas como la cohesión, la colaboración, la cooperación y la calidad de las relaciones interpersonales con una importante repercusión en la productividad empresarial. Es pues, un efecto negativo consecuencia del abuso y la discriminación donde los colaboradores de la organización ponen en desventaja al colaborador y dificulta enormemente el acceso a oportunidades de empleo, o en su debido caso, no permite que desarrolle todo su potencial dentro de la organización y se ve afectado el progreso que esta persona pueda llegar a tener dentro de la misma.

Con esta perspectiva, el principio de igualdad y el derecho al trabajo son vulnerados, por lo que se impide lograr un clima organizacional sano y agradable para todos los que conviven en él.

Todo esto, puede traer como consecuencia un grupo de trabajo que no cuente con la suficiente motivación, y de igual manera no va a ser un sitio agradable para el empleado, pues va a considerar su lugar de trabajo como hostil y con dificultades para desarrollar relaciones interpersonales, se va a generar un clima organizacional en cual los colaboradores no van a tener un buen rendimiento, y esto va a tener un impacto negativo hacia la organización generando efectos a corto y largo plazo como:

- Deterioro de confianza por parte de la víctima así la organización y de sus capacidades profesionales
- Somatización o trastornos a causa de estrés, angustia, ansiedad, irritabilidad y depresión. La mente enferma al cuerpo.
- Inseguridad emocional, torpeza, indecisión y conflictos con otras personas.
- El acoso laboral sino se detiene a tiempo termina en traslado o retiro definitivo de la persona que lo sufre. (Lanata, 2018, pág. 5)

Por tal motivo, es imperante reconocer el papel del abuso y la discriminación sobre las percepciones de las personas hacia la organización, teniendo en cuenta que la buena relación son los jefes y compañeros de trabajo, un entorno agradable, óptimo para el trabajo, el pensamiento positivo, un buen clima organizacional y el buen desempeño laboral.

4.1.2 Casos de discriminación y abuso laboral en Colombia

Es indispensable mencionar que actualmente en Colombia hay diversos factores y condiciones de las personas que son incidentes para promover la discriminación y abuso laboral, los cuales son índices de rechazo o aceptación tanto de un vacante o del desempeño de sus habilidades en un grupo de trabajo, como son la raza, estar reportado en centrales de riesgo, la apariencia física, la forma de escribir o el haber trabajado en el sector público, enfermedades como el VIH, entre otras razones que los de la alta gerencia toman como referencia para clasificar y tener preferencias en sus colaboradores.

a) Caso María Alexandra Cabrera – Periodista Canal Caracol: Un caso muy conocido en Colombia fue la denuncia de maltrato laboral que realizó la periodista del famoso programa de Caracol, María Alexandra Cabrera, la cual trabajó 14 meses en Los Informantes, programa investigativo de Caracol,

ella estipula que fue víctima de acoso laboral en el tiempo que laboro en el programa y contó su historia para el medio universitario Cerosetenta, de la Universidad de Los Andes. Antes de iniciar su entrevista confiesa que tiene miedo por compartir su historia, en su relato dice: "Me mueve la convicción de que no hay mayor poder que la verdad y la necesidad de empezar a hablar abiertamente de temas tan delicados como el maltrato laboral". Según dice, los problemas comenzaron cuando discrepó por primera vez con María Elvira Arango, directora y presentadora del programa.

"Recuerdo cuando estaba editando una nota sobre un expandillero de Manizales, en la que yo daba el dato de cuánto dinero se hacía diariamente cuando fue líder de una de las pandillas más peligrosas de esa ciudad, y a María Elvira le pareció un dato irrelevante. Le argumenté por qué me parecía importante y, en vez de dialogar y decirme por qué a ella no, solo dijo, con un tono despectivo, que no le veía relevancia y ordenó cortar ese pedazo. (...) Cuando hablamos (por teléfono porque yo había viajado a hacer una historia), me dijo que no me preocupara, que en el programa esas cosas a veces sucedían y que, de todas maneras, la nota había tenido buen rating. El rating era lo único que parecía importar. Todo el tiempo me preguntaba para qué me habían contratado si mi mirada no solo no era tenida en cuenta, sino que era descalificada constantemente. Hasta que encontré la respuesta: había un maltrato psicológico sutil. Imponer un solo punto de vista e invalidar sin ningún argumento el de otro, es una forma de maltrato", cuenta la periodista. (Cabrera, 2020)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Red mundial de personas que viven con el VIH (GNP+), hicieron un estudio que deja en evidencia que las personas con VIH siguen siendo despedidas de sus trabajos o no consiguen empleo debido a su condición, estas entidades realizaron su análisis en encuestas

realizadas a más de 100.000 personas que viven con el VIH, en 13 países del mundo. (OIT, 2015, págs. 32,33)

Lo anterior, arrojó datos importantes en cuanto a la relación de las personas infectadas con el trabajo.

Según el estudio de la OIT y GNP+ “asegura que cada vez hay más acceso a terapia antiretroviral, las personas viven más años y con mejor calidad de vida, y con capacidad para laborar. Pero la discriminación laboral no ha mejorado mucho. Además, los estudios muestran que un punto importante para que las personas con VIH sean adherentes a la terapia y tengan más bienestar es tener un trabajo digno y estable. La investigación HIV-related stigma acting as predictors of unemployment of people living with HIV/AIDS, realizada en China, mostró que los dos factores que más influyen a los empleadores para no contratar personas con VIH/Sida son la percepción de que son incompetentes y el miedo a que propaguen la infección”. (Alzate, 2018)

b) Caso Alex Manrique – Profesor, víctima de discriminación laboral por VIH: Colombia no se queda atrás en la discriminación de estas personas, como fue el caso de Alex Manrique, profesor de sociales, sufrió en carne propia la problemática entre el 2016 y 2017. Trabajaba en un colegio personalizado al norte de Bogotá cuando se dio cuenta de que tenía VIH. Sus empleadoras, ilegalmente, le exigieron la historia clínica – amenazándolo con que, si no la entregaba, no le pagarían unos días de incapacidad que había pedido por cuestiones de salud ajenas al virus-. Se dieron cuenta, entonces, de que tenía VIH y, posteriormente, lo discriminaron y lo aislaron. (Alzate, 2018)

Adicionalmente, le restringieron los permisos para acudir a las citas médicas y le dijeron que se los autorizaban únicamente si él le contaba a la junta directiva del colegio su estado de VIH. También lo condicionaron a que fuera cuidadoso al ir al baño, porque ‘podría infectar a alguien’. “La rectora comenzó

a hacerme comentarios como que para el próximo año a ella no le servía una persona que se iba a enfermar con mayor frecuencia porque iba a dificultar el desarrollo académico”, contó a [empleo.com](#). Finalmente, terminaron despidiéndolo.

Bajo esta perspectiva, la discriminación laboral se compone no solamente a temas de raza o sexo, obedece a los criterios particulares de quien imparte sus criterios sobre la víctima, debido a que al profesor la hacen sentir señalado, culpable, incompetente e inhábil, sin embargo, el señor Manrique demandó, ganó el fallo y logró que lo reintegraran. Sin embargo, él dice que “fue algo terrible. Me quitaron la carga académica y me discriminaron de cualquier actividad. Ni siquiera podía acceder a participar para escoger el representante de los profesores. Totalmente relegado. Encerrado en una oficina. Uno termina pensando que uno no sirve para nada, y que con la enfermedad está uno acabado. Es como si fuera una sentencia de muerte. Es muy doloroso”, comenta Manrique sobre el daño producido por sus empleadoras. (Alzate, 2018)

José Rafael Guillen, coordinador de Educación e Investigación en la Corporación Red Somos, apunta que vivir con VIH es una condición de salud que no genera una incapacidad laboral. La prueba de VIH, según decreto 1543 de 1997 del Ministerio de Salud, está prohibida para el ingreso o permanencia de cualquier persona a una actividad laboral. (Ministerio de la Protección Social, 1997, págs. 4,5)

“Aún existe mucha desinformación en Colombia, y existen aún empresas que solicitan la prueba en los exámenes de ingreso del trabajador, y en muchos casos es realizada sin consentimiento del mismo, usándose como filtro en el proceso de contratación”, lamenta. (Alzate, 2018)

Guillen complementa y cuenta que de las situaciones más difíciles que experimenta la persona que vive con VIH en espacios laborales es cómo resguardar su derecho a la privacidad del diagnóstico ante la solicitud

de permiso para asistencia médica a su empleador y la insistencia del mismo sobre cuál es el motivo de sus frecuentes consultas médicas. (Alzate, 2018)

“Otro aspecto que afecta el estigma y discriminación y, que además afecta la adherencia al tratamiento de VIH, es la dificultad de tomar el tratamiento de las personas en horas laborales, por miedo a que sus compañeros y superiores puedan hacer preguntas y se enteren de su diagnóstico”, detalla Guillen. (Alzate, 2018)

Por estos motivos, se deben generar procesos de información y formación en las empresas que incluyan el reconocimiento de la normatividad y se evite cualquier clase de discriminación. Debido a que en Colombia no es el único caso que se presenta, lo cual se evidencio en el estudio Índice de Estigma y Discriminación, realizado por la Red colombiana de personas viviendo con VIH con base en entrevistas a 1.000 personas portadoras, arrojó que un 10% del total de encuestados - que perdieron su empleo por lo menos una vez en el último año- afirmó que esto se debía principalmente a su condición de VIH positivo. (MINSALUD, 2017, pág. 29) En los casos en los que las personas perdieron sus empleos por esta condición, un 15% le atribuyó su despido a la discriminación de sus jefes, un 5% a sus compañeros de trabajo y un 7% a cuestiones de salud. (Rojas, 2018, pág. 85)

Sin embargo, estos hechos no son aislados y representan un patrón de comportamiento por cuenta de algunas entidades, por lo que, en el Ministerio del Trabajo se siguen recibiendo demasiadas quejas y denuncias, según el ministro Ángel Custodio Cabreara, estipula que “el ministerio es una entidad pequeña sin mucha burocracia, es una entidad corta frente a estas situaciones, nos toca pedir apoyo al Ministerio de Hacienda, encontré aquí a la doctora Alicia Arango, que hizo una excelente labor, ella había empezado ya ese tema y hay una solicitud ante el ministerio y la Función Pública de ampliar un poco la planta para dar respuesta”. (Cinaruco, 2020)

Por ende, estas entidades confirmaron que de manera virtual se están empezando a revisar y a dar seguimiento a cada una de las quejas interpuestas, aclarando que como estos son procesos, requieren de tiempos, pero teniendo en cuenta una solución ecuánime para ambas partes, siendo así objetivos y buscando siempre proteger los derechos de los trabajadores del país, pero sin destruir las empresas.

En cuanto al abuso laboral se dice que en Colombia se ha incrementado, sin embargo, cerca del 70% de las personas no denuncian por miedo a represalias, o incluso a perder su trabajo, según un estudio publicado por la Universidad Libre en el 2019. (Universidad Libre, 2018). Pero este incremento, se ratifica con el estudio de Ocede (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), Colombia es el tercer país en donde más horas se trabaja a la semana. (OECD, 2019); el documento establece, que los principales países donde los colaboradores trabajan más de 50 horas entre lunes y viernes, por tener trabajos que les exigen cumplir tareas fuera de la jornada laboral o por tener una excesiva adicción al trabajo son: Turquía en un 33.8%, México en un 29.5%, Colombia en un 28.1% y Costa Rica en un 27.6%. (Maritano, 2020)

V. Discusión o Análisis de los Resultados

5.1.1 Estrategias para evitar comportamiento de Abuso y Discriminación Laboral en las Organizaciones

Por lo anterior, es menester dentro de la sociedad colombiana el reconocimiento de sus derechos y las medidas necesarias para la protección de ellos, en materia laboral es imperante el reconocimiento de los principios legales que lo blindan como empleado, adicionalmente, es importante que las organizaciones tengan políticas, las cuales eviten de cualquier modo el abuso o la discriminación, toda organización debe basar

sus políticas en el respeto ya sea de jefe a empleado o entre compañeros de trabajo, estos también son factores de éxito para las compañías.

- Realizar una distribución de carga laboral equitativa según el cargo.
- Cuidar el buen comportamiento y relaciones laborales.
- Establecer sistemas de acogida entre empleados antiguos y nuevos.
- Estructuración de puestos de trabajo y responsabilidades evitando la antigüedad.
- Evitar exceso de competencia entre empleados.
- Capacitar a los líderes con el fin de que se identifique posibles conflictos y se lleve a cabo reconciliación.
- Crear un grupo para control social el estará integrado por diferentes integrantes de la organización con el fin de que no haya preferencias personales.

5.1.2 Comités de Convivencia Laboral

Una de las estrategias que se pueden implementar, teniendo presente el ordenamiento jurídico colombiano, es la creación del comité de convivencia laboral, como se decreta en la Resolución 2646 de 2008, la cual especifica estos comités, como mecanismos conciliatorios para la solución de conflictos y la eficacia de dicho comité en la protección de los derechos vulnerados a las víctimas. (Salud Capital, 2008, pág. 1)

Por otra parte, se pueden obtener diversos conceptos de comité de convivencia, pero de acuerdo a la Resolución 652 de 2012, se puede argumentar que es un ente encargado de recibir, investigar, tramitar y dar solución a las posibles situaciones de abuso laboral; es un espacio de convivencia laboral para ventilar un asunto y poder tomar medidas al respecto; además de ser el encargado de formular recomendaciones, hacer seguimiento a

cualquier tipo de manifestación que se enmarque dentro de la figura descrita en la ley. (Ministerio del Trabajo, 2012, pág. 2)

Por lo tanto, es indispensable que las empresas tanto públicas como privadas en Colombia se acojan a lo estipulado por el Ministerio del Trabajo que es conformar el Comité de Convivencia Laboral, el cual identificará e intervendrá frente a los riesgos psicosociales en el trabajo causadas por el abuso y la discriminación laboral.

5.1.3 Finalidad del comité de convivencia laboral

La constitución de los Comités de Convivencia Laboral se hace como una medida preventiva de acoso laboral en sus diferentes expresiones, que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. (Salud Capital, 2008)

5.1.4 Miembros que integran el comité de convivencia.

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes de la empresa y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta, que serán para periodos de dos (2) años. El número de integrantes será de ocho miembros, cuatro representantes de los trabajadores y cuatro del empleado. Nota: No podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación. (SafetYA, 2019)

5.1.5 Funciones del comité de convivencia laboral.

Sus funciones son únicas y no podrá tener otras y son las descritas en el artículo 6º de la Resolución 652 de 2012:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y verificar su cumplimiento.
- Presentar las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

Por consiguiente, es de vital importancia desarrollar un análisis eficiente en las empresas, para evaluar éste mecanismo como una política de prevención y solución de los conflictos, siendo así indispensable que los colaboradores y directores sean conscientes que la mejor manera de resolver situaciones que perturben el clima laboral (Leymann, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2008, págs. 165-184) es reconocer y apropiarse del comité como una instancia segura y confiable, que dará trámite oportuno y que resolverá de manera adecuada cualquier situación que se pueda presentar.

VI. Conclusiones

El abuso laboral y la discriminación son parte del entorno en el que laboramos día a día, es una problemática en la que de manera indirecta se afecta la economía y clima laboral en una organización esta práctica conocida como “mobbing”, la cual hace referencia al ataque sistemático e injustificado por parte de uno o varios individuos de la organización a uno de sus compañeros afectando su integridad y generando miedo, terror, desespero y desánimo. Esta práctica además de afectar a la organización también la hace responsable de las consecuencias que se lleguen a causar a la víctima. (Leymann, 1990, pág. 5) “El acoso

laboral o mobbing tiene lugar en una organización y por tanto dicha organización es responsable de este gran problema laboral, por tal motivo es importante considerar la gran responsabilidad que se requiere ante la presencia del “mobbing” y las consecuencias del mismo. Este se ha constituido en un grave problema en el siglo XXI, tanto para la persona que lo sufre como para la organización en donde se presenta. Es importante no confundirlo con conflictos cotidianos laborales, que se dan en todos los ambientes debido a la convivencia y tensiones frecuentes”.

En consecuencia, las personas que son objeto de este fenómeno en la mayoría de los casos se abstiene de denunciar a la o las personas que le agreden, ya que sienten temor de perder su empleo, por esta razón el “mobbing” es cada vez más común en las organizaciones. Es necesario que las empresas velen por el bienestar de sus empleados no solo físico sino también mental con el fin de que estas prácticas no afecten la salud mental y el clima organizacional.

VII. Referencias Bibliográficas

- Alzate, P. A. (30 de 11 de 2018). *El Empleo.com*. Obtenido de <https://www.elemplo.com/co/noticias/investigacion-laboral/empresas-colombianas-aun-discriminan-trabajadores-con-vih-5753>
- Cabrera, M. A. (29 de 01 de 2020). *CEROSSETENTA*. Obtenido de <https://cerosetenta.uniandes.edu.co/los-abusos-del-trabajo/>
- Cinaruco. (3 de 4 de 2020). *La Voz del Cinaruco*. Obtenido de <https://lavozdelcinaruco.com/26055-siguen-llegando-quejas-al-mintrabajo-por-violacion-de-derechos-laborales-en-la-cuarentena#.Xw0LCChKjIU>
- COLPRENSA. (3 de 4 de 2020). *EL UNIVERSAL*. Obtenido de <https://www.eluniversal.com.co/colombia/mintrabajo->

- ha-recibido-342-quejas-por-posible-violacion-al-derecho-laboral-YK2639450
- Congreso de Colombia. (23 de 1 de 2006). *Bogota.Unal*. Obtenido de https://bogota.unal.edu.co/fileadmin/noticias/LEY_1010_DE_2006.pdf
- Congreso de la República. (23 de 1 de 2006). *OIG.CEPAL*. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf
- Congreso de la República. (29 de 12 de 2011). *ICBF*. Obtenido de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1496_2011.htm
- Constitución Política de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Congreso de la República.
- Gómez, S. M. (2012). Análisis de los procesos de recursos humanos y su influencia en los bonos y prestaciones. *Cuadernos de Administración Universidad del Valle*, Monterrey.
- Instituto Nacional de Contadores Públicos. (1 de 5 de 2013). *Código Sustantivo del Trabajo*. Obtenido de <https://incp.org.co/Site/productosyservicios/legislativa/cst.htm>
- Jose G. Carvajal Orozco, C. A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *SciELO*, 12.
- Lanata, R. G. (2018). El Acoso Laboral y la Obligación de Seguridad en el Trabajo. *REV. Derecho Valdivia*, 16.
- Las2Orillas. (14 de 5 de 2020). *Kaosenlared*. Obtenido de <https://kaosenlared.net/colombia-el-abuso-de-falabella-con-sus-trabajadores/>
- Leymann, H. (1990). *Mebbing y Terro Psicológico en los lugares de Trabajo*. Estocolmo: Universidad de Estocolmo.
- Leymann, H. (14 de 6 de 2008). *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414853>
- Mara Maricela Trujillo Flores, M. d. (2007). *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. México D.F: INNOVAR.
- María Paz Arena, T. E. (2016). *Discriminación en el Proceso de Selección de Personal*. Buenos Aires: UADE.
- Maritano, A. P. (1 de 6 de 2020). *Blog Unilibre*. Obtenido de <https://blog.unilibre.edu.co/news/colombia-lo-que-debe-tener-en-cuenta-sobre-sus-derechos-laborales/#:~:text=El%20documento%20establece%20que%20los,en%20un%2028.1%25%20y%20Costa>
- Martinez, A. C. (2012). *El Acoso Laboral y sus efectos a nivel individual, social y organizacional*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Ministerio de la Protección Social. (1997). *Decreto Número 1543 de 1997*. Bogotá: MINSALUD.
- Ministerio del Trabajo. (2012). *Resolución 0000065 de 2012*. Bogotá: MINTRABAJO.
- MINSALUD. (2017). *VOCES Positivas. Resultados del índice de estigma en personas que viven con VIH en Colombia*. Bogotá: MINSALUD.
- Monica Paola García Abuabara, J. D. (2014). *Cartilla Acoso Laboral en Colombia*. Medellín: Facultad de Medicina División de Salun Pública CES.
- OECD. (4 de 6 de 2019). *OECD*. Obtenido de <https://www.oecd.org/latin-america/countries/colombia/colombia-y-la-ocde.htm>
- OIT. (2015). *El VIH y el sida y los derechos laborales. Un manual para jueces y profesionales del derecho*. Ginebra: OIT.
- ORH. (3 de 6 de 2019). *Colombia: Lo que debe tener en cuenta sobre sus derechos laborales*. Obtenido de <https://observatoriorh.cl/colombia-lo-que-debe-tener-en-cuenta-sobre-sus-derechos-laborales/>

Peralta, R. (26 de 06 de 2002). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>

Prevencionar. (3 de 4 de 2020). *Prevencionar.com*. Obtenido de <https://prevencionar.com.co/2020/03/04/principales-razones-de-discriminacion-laboral/>

Rojas, C. E. (2018). *Protección Laboral a favor de los trabajadores enfermos de SIDA y portadores de VIH en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

SafetYA. (22 de 5 de 2019). *SafetYA*. Obtenido de <https://safetya.co/comite-de-convivencia-laboral/>

Salud Capital. (2008). *Resolución Número 002646 de 2008*. Bogotá: Salud Capital.

Universidad Libre. (30 de 7 de 2018). *Universidad Libre*. Obtenido de <http://www.unilibre.edu.co/la-universidad/ul/1165-mas-de-1-400-casos-de-acoso-laboral-se-han-denunciado-este-ano-en-colombia>