

ACOSO LABORAL Y SUS FORMAS

¿Qué es acoso laboral?

De acuerdo a la ley 1010 de 2006, marco normativo que regula el acoso laboral, éste se presenta cuando se configuran varios elementos a saber:

- Una conducta persistente y demostrable.
- Que sea en contra de un trabajador.
- Ejercida bien sea por un superior jerárquico, compañero, o subalterno.
- Que infunda miedo, intimidación, terror y angustia.
- Dirigida a causar perjuicios de índole laboral, desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia.

¿Qué tipos de acoso laboral existen?

La misma norma establece una clasificación de los diferentes tipos de acoso laboral que se pueden presentar, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- ✓ **Maltrato laboral:** Cualquier acto que atente contra la integridad física o moral de la presunta víctima del acoso.
- ✓ **Persecución laboral:** Se configura con la existencia de acciones que por su reiteración o arbitrariedad, demuestran la finalidad de generar la renuncia del trabajador. Entre ellas se encuentran la asignación de carga excesiva de trabajo, descalificación o cambios permanentes de horario.
- ✓ **Discriminación laboral:** Cualquier trato diferenciado por cuestión de raza, religión, origen familiar, preferencia política, situación social, que no sea razonable dentro del ámbito laboral.
- ✓ **Entorpecimiento laboral:** Cualquier actuación orientada a impedir el cumplimiento de las funciones inherentes al trabajador en perjuicio de aquel.
- ✓ **Inequidad laboral:** Asignación de funciones en perjuicio del trabajador.
- ✓ **Desprotección laboral:** Asignación de labores sin los requisitos de seguridad en favor del trabajador, que ponen en riesgo su integridad.

Medidas preventivas

Como medidas que permitan mitigar los riesgos asociados a la ocurrencia de actos generadores de acoso laboral, la ley ha previsto que las instituciones deben establecer reglamentos que permitan definir mecanismos que prevengan sucesos fácticos de ésta índole, y en los que se defina un procedimiento interno, que además de ser confidencial, debe ser conciliatorio, de tal forma que exista una instancia que evite eventualmente un acoso laboral definitivo.

Derivado de ello, es que la presunta víctima del acoso laboral, en virtud de la ley, le es otorgada la facultad para acudir ante el Inspector del trabajo, Inspector Municipal de Policía, Personeros Municipales o Defensoría del Pueblo, para que ponga en conocimiento de dichos organismos, los hechos objeto del acoso laboral, y estos a su vez, procedan a conminar a la institución en la que se está generando la situación fáctica, y se pongan en marcha los mecanismos preventivos internos descritos anteriormente.

Sanción del acoso laboral para servidores públicos

Cuando el presunto generador del acoso laboral es un servidor público, su conducta será sancionada como falta disciplinaria gravísima a la luz del Código Disciplinario único (ley 734 de 2002), previa aplicación del procedimiento que establece dicha norma en el artículo 66, 69, 150 y subsiguientes.

Dicho procedimiento puede ser adelantado por la Oficina de Control Interno Disciplinario de la respectiva entidad donde se presenten los hechos, así como también en las personerías municipales y distritales, o en la Procuraduría General de la Nación.

Es importante destacar que la acción disciplinaria puede adelantarse de oficio por los organismos antes señalados, por información del servidor público, o por queja de un tercero, pero en ningún caso procederá por anónimos, a menos que existan medios probatorios lo suficientemente precisos y claros, que lleven a la autoridad competente al inmediato convencimiento de la comisión de alguna falta que amerite iniciar la actuación de oficio.

Así mismo, se debe tener en cuenta que las denuncias y quejas que se formulen, en caso que sean consideradas temerarias o falsas conforme lo establece el artículo 150 de la ley 734 de 2002 y la decisión que así las reconozca esté ejecutoriada, le generarán responsabilidad de tipo patrimonial a quien las haya formulado en este sentido.

Oficina Asesora Jurídica