



APRENDAMOS MAS SOBRE...



ACOSO LABORAL —

¿Qué es y cómo se define?

Bajo la Ley 1010 de 2006 se adoptaron medidas en Colombia para 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 ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un colaborador, por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

¿Cuáles son las modalidades de acoso laboral?

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- 1. Maltrato laboral:** todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como colaborador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral; y todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- 2. Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del colaborador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- 3. Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por motivos de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- 4. Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el colaborador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- 5. Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del colaborador.
- 6. Desprotección laboral:** toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el colaborador.



¿A quién aplica la ley de acoso laboral?

A toda persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo:

- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.
- La persona natural que se desempeñe como trabajador. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- Los colaboradores vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como colaboradores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral.
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la presente Ley.

¿Cómo entender el acoso sexual laboral?

Aunque el acoso sexual laboral no está descrito en la Ley 1010 como una forma de acoso laboral, este es considerado en Colombia como un delito de características penales. Si se llegase a presentar un presunto caso de acoso sexual laboral en tu organización, desde ARL SURA te recomendamos reportarlo como un Accidente de Trabajo (AT), su sustento normativo está en la Ley 1527 de 2008, por medio de la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y el Decreto 4463 de 2011, en el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008. Esta norma hace referencia a la violencia contra la mujer que puede proporcionarse en el ámbito de las relaciones de pareja, familiares, laborales, económicas, así como también, contempla las medidas que se tomarán para evitar este tipo de violencia en el ámbito laboral (Artículo 12).





¡JUNTOS NOS ASEGURAMOS
DE AVANZAR!

Línea de atención: 01 8000 511 414

Te asesoramos



arlsura.com

