

¿Qué hacer en caso de acoso laboral?

Preventivas y correctivas

Presentar por escrito el caso al Comité de convivencia laboral de la entidad, máximo dentro de los 6 meses siguientes a los hechos; en este Comité, de manera confidencial, se escuchará a las partes de manera individual; si se considera se decretarán pruebas, se creará un espacio de diálogo, se formulará un plan de mejora, de recomendaciones y se hará seguimiento al acuerdo. En caso de que no se dé el acuerdo, o no se cumplan las recomendaciones o persista la conducta, se remitirá a la Procuraduría General de la Nación, que iniciará el respectivo proceso disciplinario.

Indemnizatorias

Los sujetos podrán acudir ante la jurisdicción ordinaria para el pago de daños y perjuicios.

Apoyo normativo y jurisprudencial

La norma colombiana, mediante la Ley 1010 de 2006, adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

La Corte Constitucional se ha pronunciado al respecto en diferentes sentencias como la T-738 de 2006, T-882 de 2006, C-898 de 2006, C-078 de 2007, C-282 de 2007, C-960 de 2007 y T-238 de 2008, entre otras.

Comité de convivencia laboral

Las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio del Trabajo, establecieron la conformación y funcionamiento del “Comité de convivencia laboral” en entidades públicas y privadas. A su vez, la Resolución No. 141 de 2014, de la Personería de Bogotá D.C., estableció el procedimiento interno y los mecanismos de prevención para superar las conductas de acoso laboral. Mediante las Resoluciones No. 267 de 2015 y 262 de 2016, se declaran elegidos (elegidas) los representantes de los empleados o empleadas ante el Comité de convivencia de la Personería de Bogotá D.C. y se designan los representantes de la administración.

Las personas integrantes del Comité de convivencia laboral son:

Representantes de los empleados o empleadas:

- Sonia Báez García
- Carlos Wilson Romero Jiménez
- Yasnaia Cuéllar Ocampo

Designados por la Administración:

- Personero (Personera) Delegado (Delegada) para Asuntos Penales I.
- Director (Directora) de Talento Humano.
- Subdirector (Subdirectora) de Desarrollo de Talento Humano.

www.personeriabogota.gov.co

[@personeriabta](https://twitter.com/personeriabta) • [f Personería de Bogotá](https://www.facebook.com/Personeria-de-Bogota)

Personería
de Bogotá, D. C.

Al servicio de la ciudad



¿Qué es el Acoso Laboral?

Si trabajas con pasión y realmente convencido de lo que estás haciendo, habrás encontrado la clave del éxito.

Anónimo

¿Qué es el acoso laboral?

Es la conducta persistente y demostrable ejercida contra un trabajador o una trabajadora por parte del empleado o empleada de inferior, igual o superior jerarquía, encaminada a producir temor o intimidación. Art. 2 de la Ley 1010 de 2006.

¿Qué derechos se protegen?

- Trabajo en condiciones dignas y justas.
- La libertad.
- La intimidad.
- La honra.
- La salud mental de los trabajadores o las trabajadoras.
- La armonía laboral.



¿Quién puede denunciar el acoso laboral?

Cualquier persona trabajadora puede ser sujeto pasivo o víctima de esta conducta.

¿A quién se puede denunciar laboralmente?

Al sujeto activo (activa) o autor (autora) que puede ser cualquier empleado o empleada inferior, igual o de superior jerarquía.

Modalidades del acoso laboral

Maltrato laboral

Consiste en todo acto de violencia contra el empleado o empleada, o expresión verbal, injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad; o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

Persecución laboral

Toda conducta arbitraria que permita inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o empleada o trabajador o trabajadora, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacionalidad, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o trabajadora, constituyen acciones de entorpecimiento laboral, 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.

Inequidad laboral

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador o trabajadora.

Desprotección laboral

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador o trabajadora, mediante órdenes o asignación de funciones, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y de seguridad del trabajador o trabajadora.

Efectos del acoso laboral

- Psíquicas (ansiedad y depresión).
- Físicas o psicosomáticas (trastornos cardiovasculares, musculares, gastrointestinales y respiratorios, el alto estrés puede conducir a arritmias, dolores lumbares y náuseas).
- Social (aislamiento, desconfianza).
- Además produce problemas en la entidad y en el núcleo familiar del afectado (afectada).

