



PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Ley 1010 de 2006

¿Qué establece esta ley?

La Ley 1010 de 2006 señala que el acoso laboral se refiere a toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un compañero de trabajo, jefe, superior jerárquico o subalterno, cuya finalidad es generar intimidación y desmotivación en el trabajo o inducirlo a su renuncia.

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

Maltrato laboral

- Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del trabajador.
- Expresión verbal, injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o la intimidad.
- Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima.

Persecución laboral

Conducta reiterada o arbitraria que pueda inducir a la renuncia del trabajador, 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, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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 trabajador.

Inequidad laboral

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.



Entorpecimiento laboral

Obstaculizar el cumplimiento de una labor o retardarla con perjuicio para el trabajador (destrucción o pérdida de información, ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos, etc.).

ARTICULO 8°. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

1

Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.

2

Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

3

La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

4

La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

5

La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.

6

Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

7

Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

8

La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

9

La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

10

La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificadas, fundadas en criterios objetivos.



¿A dónde dirigirse?

Si de acuerdo con lo anterior, usted considera que es víctima de acoso laboral, solicite acompañamiento de su Comité de Convivencia Laboral en Altas Cortes, Dirección Ejecutiva, Direcciones Seccionales o Coordinaciones Administrativas, según corresponda.