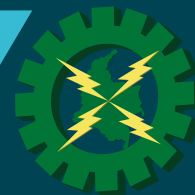


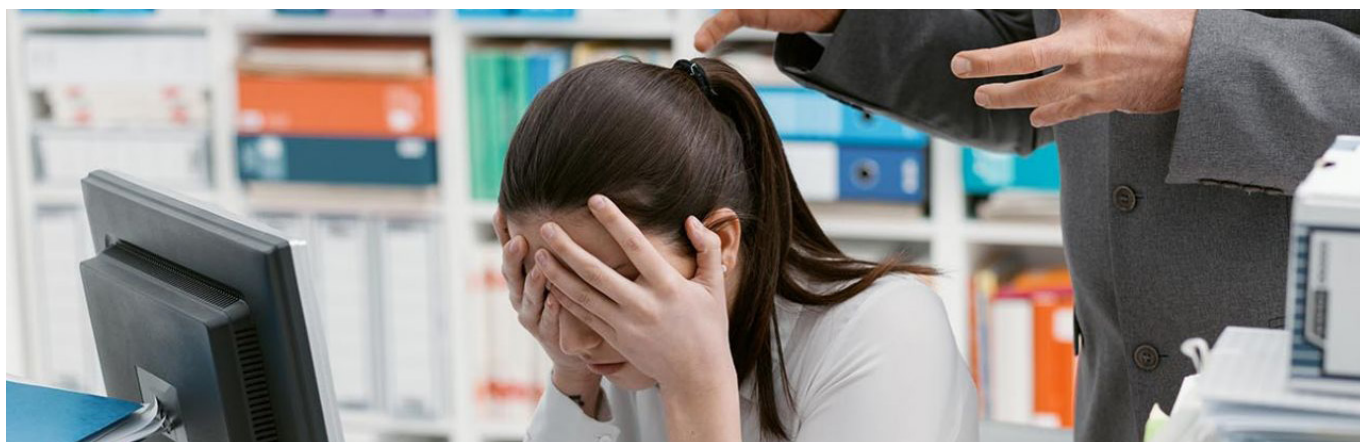


EL RAYO



SUBDIRECTIVA REGIONAL BOGOTÁ CUNDINAMARCA

ACOSO LABORAL



La Organización Sindical (SINTRAELECOL) viene reiterando la importancia de LEVANTAR LA MANO A TIEMPO para corregir las irregularidades que se vienen presentando en sus centros de trabajo, incumplimientos de pagos de horas extras, abuso de jornada de trabajo, alta carga laboral, condicionamiento de las vacaciones, hostigamiento o acoso laboral.

El problema frente a lo anterior es que muchos trabajadores aseguran haber sido maltratados/as, pero pocos denuncian por miedo y también porque las sanciones son frágiles y por tal motivo los empleados prefieren guardar silencio, aguantar y conservar su empleo por un tiempo más.

Las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y el ambiente laboral en el que se antepone la producción y los poderes del empleador

como titular de los medios de producción pueden dar lugar a conductas que atenten contra los derechos del trabajador.

El convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo cuentan con un marco común para prevenir y abordar el problema desde un enfoque amplio, para la OIT, el bienestar material y la dignidad generan: **“El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”**, razones por las cuales, desde la organización, se establecen parámetros para una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo, la dignidad humana, los ambientes saludables, las empresas sostenibles, en el compromiso real de empleadores y trabajadores, como insumos para instaurar estrategias nacionales, en las empresas y entidades, para prevenir y proteger este problema estructural del acoso laboral.



¿CÓMO SE DEFINE EL ACOSO LABORAL?

Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, definen el Acoso Laboral como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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.

¿CUÁLES SON LAS MODALIDADES CON LAS QUE SE PRESENTA EL ACOSO LABORAL?

El inciso segundo del artículo de la Ley 1010 de 2006, describe las modalidades generales de Acoso Laboral, entre otras:

Maltrato Laboral:

Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y de los bienes de la empleada/do o trabajadora/trabajador.

Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o la intimidad. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.



Persecución Laboral:

Conducta que tiene como características la reiterada o de evidente arbitrariedad que permite inferir el propósito de inducir la renuncia del

empleado o producir desmotivación laboral, mediante descalificación, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de horario.



Discriminación Laboral:

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, religión, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual, etc. Violar el principio de igualdad de oportunidades.



Entorpecimiento Laboral:

Toda acción tendiente a Obstaculizar o hacer más gravoso el cumplimiento de la labor. Retardar el cumplimiento de la labor o las metas. Privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor. Destrucción o pérdida de información. Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad Laboral:

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. Violación del principio de igualdad. Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

Desprotección Laboral:

Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador/a, mediante órdenes o asignación de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador/a.


**GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES
RETALIATORIAS Y MECANISMOS DE
PROTECCIÓN A LA VICTIMA**

Con el ánimo de amparar a quien formule una denuncia por Acoso Laboral ante el Comité de Convivencia, la Ley 1010 establece las siguientes medidas de protección:

La destitución de la víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento, esta garantía cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos que trata esta ley.

Con respecto a los mecanismos de prevención y corrección hay unos puntos concretos que son objetos de crítica:

El primero de ellos hace referencia al comité de convivencia, cuando se reflexiona sobre que los miembros nombrados por el empleador podrían influir en las decisiones, máxime si se trata de personas con cargos de dirección, confianza y manejo.

La segunda crítica es la ausencia de asesoría y acompañamiento a que se ven expuestas las víctimas de acoso laboral por parte de las autoridades responsables (Ministerio del Trabajo).

La tercera crítica surge del reducido rol de las administradoras de riesgos laborales en la generalidad de la ley como un riesgo psicosocial. Y la más importante de todas es que la ley dispone de un término de seis (6) meses desde la ocurrencia de la conducta, este término tan reducido se convierte en una barrera de acceso a la justicia para la víctima, pues no se toman en consideración los múltiples factores que inciden en su decisión de demandar ante la jurisdicción laboral.

ACOSO SEXUAL LABORAL

Se puede definir a partir de la tipificación penal de dicha conducta como delictiva, como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (art. 210 A, Código Penal).

Por último, la Organización Sindical recomienda denunciar estas conductas, como alternativas el empleado puede grabar la voz de la persona que lo está maltratando, acosando verbalmente por medio de llamadas telefónicas o en persona; tomar fotos o grabar sus actitudes negativas a través de videos; realizar una recopilación de los documentos o correos electrónicos donde lo amenaza, entre otras.

El acoso laboral es un fenómeno que produce un impacto significativo en la calidad de vida del trabajador/a (riesgo psicosocial).



**JUNTA DIRECTIVA
SINTRAELECOL BOGOTA CUNDINAMARCA**