**Análisis de la Ley 1010 de 2006 sobre el acoso laboral.**

Corporación Universitaria Adventista.

Contaduría Pública.



III Semestre.

Hellen Margarita Castellar Castillo.

Medellín, Colombia.

2023.

**INTRODUCCIÓN.**

El análisis de la Ley 1010 de 2006 sobre el acoso laboral tiene como finalidad que el estudiante conozca las modalidades de esta ley, las conductas que se sancionan y las que no son sancionables y cuál es, a gran escala, el propósito que tiene esta ley.

**¿Qué es el acoso laboral?**

Se considera *acoso laboral* a toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una parte en materia laboral, que esté encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia y que, por consecuente, cause perjuicio laboral, genere desmotivación en el trabajo o induzca a la renuncia del mismo.

**Modalidades en las que se presenta el acoso laboral.**

1. **Maltrato laboral:** Esta modalidad es aplicable para todo acto de violencia que lesione la integridad física o moral, la libertad física o sexual, los bienes, los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral y de quienes, a causa de lo anterior, se vea afectada la autoestima y la dignidad personal.
2. **Persecución laboral:** Esta modalidad constituye toda conducta reiterable y arbitraria que permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y los cambios permanentes de horario, lo que produce desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Es considerado todo trato diferente por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Se define como toda acción que tiende a obstaculizar, retardar y agravar el cumplimiento de la labor con perjuicio para el trabajador; por ejemplo, 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:** Se define como la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Trata de toda conducta que pone 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.

**¿Cuáles son las conductas que constituyen acoso laboral?**

Se presume que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a). Los actos de agresión física.

b). Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.

c). Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.

d). Las injustificadas amenazas de despido.

e). Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.

f). La descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo.

g). Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir.

h). La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

i). La imposición de deberes extraños, las exigencias desproporcionadas y el cambio brusco del lugar de trabajo.

j). La exigencia de laborar en horarios excesivos, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo.

k) El trato discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos, prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

m) La negativa injustificada para otorgar permisos, licencias por enfermedad y licencias ordinarias y vacaciones.

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

**¿Cuáles son las conductas que no constituyen acoso laboral?**

Las siguientes conductas a mencionar no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública.

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

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral, lealtad empresarial e institucional.

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas, mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos.

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa cuando sean necesarios para la continuidad del servicio.

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones, deberes y prohibiciones tratados en los artículos 55 a 57 del C.S.T.

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

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

**Comentario personal.**

El acoso laboral es un flagelo que está afectando gravemente al aspecto laboral en todo el mundo. Se ha vuelto normal el sentirse hostigado frecuente y sistemáticamente en los lugares de trabajo y ese, sin duda, es un aspecto que se debe erradicar.

El acoso laboral esta conformado, a gran escala, por todas aquellas conductas persistentes, demostrables y reiteradas que afectan la autoestima y la dignidad personal de la victima en materia laboral y que, como consecuencia, se ve afectada la motivación para luego concluir en una renuncia por parte de la víctima que casi siempre es el trabajador.

Estudios realizados acerca del tema del acoso laboral revelaron que esta problemática no solo afecta a los trabajadores, también se puede dar el caso donde los trabajadores acosen laboralmente a una persona de un rango superior, sea mujer u hombre. Otro caso frecuente de acoso laboral es el que se da entre compañeros de trabajo. Todos los casos anteriores, sin importar su naturaleza, son considerados como acoso laboral.

En Colombia, el acoso laboral es un tema relativamente nuevo, es decir, esta problemática siempre ha existido en las diferentes organizaciones, pero hasta el año 2006 se empezó a identificar, por medio de la Ley 1010 de 2006, cuáles eran esas situaciones que eran consideradas como acoso laboral.

Una vez promulgada la Ley 1010 de 2006 en Colombia, todas las empresas de este país se vieron en la obligación de ajustar sus reglamentos internos dentro de los 3 meses siguientes a la expedición de esta ley. Como requisitos internos para cumplir con esta ley, dentro de las empresas se debían estipular los mecanismos para prevenir las conductas de acoso laboral y los procedimientos internos, confidenciales, conciliatorios y efectivos para este tipo de situaciones y tener en cuenta, a su vez, el debido proceso a seguir.

El número creciente de casos divulgados acerca del acoso laboral ha puesto de moda este fenómeno que no es nuevo, pero cuya incidencia y crecimiento en los últimos años alrededor del mundo es verdaderamente alarmante. En los últimos años, las cifras de acoso laboral en Colombia están aproximadamente en 1.406 casos cada año, siendo Bogotá la ciudad que ocupa el primer puesto en denuncias de este tipo de casos.

La búsqueda de la erradicación del acoso laboral dentro de las organizaciones y empresas alrededor del mundo es uno de los grandes retos que se tienen actualmente dentro del sector empresarial. Es de suma importancia que, dentro de las organizaciones, se tenga un control interno que regule y contrarreste este tipo de problemáticas que amenazan con dañar la salud emocional de las personas del medio laboral. Entender que todas las personas necesitamos ambientes laborales que nos brinden una seguridad y un bienestar para desempeñarnos de la mejor manera es de suma importancia, y es mucho más importante el brindar estrategias dentro de nuestras empresas que posibiliten la erradicación del acoso laboral en todas sus modalidades.

**CONCLUSIÓN.**

Luego de analizar la Ley 1010 de 2006, se llega a la conclusión de que, verdaderamente, el acoso laboral es una realidad alarmante dentro del sector empresarial. Entender el impacto de esta problemática para el sector y para las personas que trabajan en él, sin duda es un gran primer paso para empezar a trabajar en su erradicación.