

ACOSO LABORAL

¿QUÉ ES ACOSO LABORAL?

Se define como:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte del empleador, jefe superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, para generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Todo esto se establece en la Ley 1010 de 2010. Es una conducta reiterada sobre las cuales se tienen pruebas. Esta conducta, puede ser por parte de un empleador, jefe o superior, así como por un par o hasta alguien subalterno de la víctima, inclusive existen casos donde un proveedor es acosador.

Cualquier cosa que trascienda los límites del respeto puede llegar a rayar en el acoso,

¿QUÉ NO ES ACOSO LABORAL?

Veamos que no es acoso laboral:

1. Actos destinados a mantener la disciplina: esto es un derecho que tiene el empleador para mantener el orden, ya que se encuentra dentro de la Ley y el Código Sustantivo del Trabajo.
2. Exigencias de fidelidad laboral o lealtad empresarial: es una de las condiciones que se acuerda desde el inicio, por ejemplo, uno no puede irse a trabajar con la competencia.
3. Formulación de circulares o memorandos: el memorando es general o asociado a una función específica, son mecanismos regulares.
4. Solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios: dentro del poder subordinante que tiene el empleador sobre los trabajadores, les puede exigir laborar tiempos suplementarios. Por ejemplo, en caso de un proyecto urgente que debe

entregarse, el empleador puede exigirlo, cumpliendo con lo establecido por la Ley en materia de compensación, pero el empleado no puede negarse.

5. Terminación contrato de trabajo con justa causa: es una facultad que tiene el empleador cuando considera que se ha violado el Reglamento de Trabajo o las condiciones del contrato.
6. Exigencia de cumplir obligaciones o deberes y de no incurrir en las prohibiciones: es lo acordado en el contrato y exigir el cumplimiento de las labores contratadas es el derecho del empleador.
7. Exigencias de cumplir con el reglamento de Trabajo y contrato de trabajo: es lo establecido por la Ley, los reglamentos y políticas.

¿QUÉ NO ES ACOSO LABORAL?

Veamos que hacer frente a un presunto acoso laboral:

1. Activar de manera inmediata el Comité de Convivencia Laboral de la empresa. Esto implica que, una vez conocido el caso de acoso, el Comité entra en acción para llevar a cabo la investigación de los hechos.
2. No despedir al trabajador mientras se efectúa la investigación. Si bien no se despide, se puede suspender, principalmente en casos de agresiones, mientras se adelanta la investigación de los hechos.
3. Cumplir las recomendaciones del comité. Si bien el Comité investiga y hace unas recomendaciones, no tiene un poder sancionatorio, sino que queda a discreción del área de Recursos Humanos o quien haga sus veces, imponer las sanciones o tomar las medidas disciplinarias a las que haya lugar.
4. Tomar las acciones disciplinarias contra quienes han ejercido actos de acoso laboral o hayan denunciado tales hechos de manera temeraria. Hay que tomar acciones contra el acosador, puesto que daña el clima laboral de la Compañía.
5. No despedir al trabajador que haya formulado la queja y esta se haya demostrado durante un término de seis (6) meses ante el Comité de Convivencia Laboral. Esto no exime que, por otros motivos diferentes al caso de acoso, no se pueda remover al trabajador de su puesto con justa causa sin incurrir en prejuicios para la Compañía.

¿CÓMO EVITAR SITUACIONES DE ACOSO LABORAL?

Veamos que hacer para evitarlo:

1. Informar al Comité de Convivencia laboral cuando se presenten situaciones de acoso
2. Generar un ambiente laboral de trato respetuoso
3. Felicitar siempre en público y corregir los errores en privado.
4. Verificar el clima laboral

Recuerda que... las afectaciones en el clima laboral afectan la productividad de los demás trabajadores y de la Compañía.

PREGUNTAS AL EXPERTO

¿Si no saludo con frecuencia a una o varias personas puede considerarse como acoso?

No, puesto que, si bien puede ser una conducta reiterativa y demostrable, en ningún momento se infunde temor o miedo a la otra persona, simplemente puede deberse a ser despistado o hasta maleducado, más no es acoso laboral. No obstante, en el caso que varias personas se unan para ignorar o no saludar a otra con el fin de hacerlo sentir mal, si estamos frente a una situación de discriminación y acoso.

¿El bullying laboral es acoso?

Es lo mismo, siendo actos de bullying la puerta hacia el acoso. Existe una delgada línea entre el límite entre los chistes y el bullying.

¿Qué pasa si uno se salta el Comité de Convivencia y se va al Ministerio del Trabajo directamente?

Si bien no está mal, el saltarse el proceso o conducto solo retrasará el trámite regular, puesto que el Ministerio devolverá una solicitud a la Compañía (hasta un mes después de la queja) en relación con el conocimiento de los hechos, los cuales por ende no conocerá y apenas se iniciará la investigación interna.

¿Qué pasa si o varios miembros del Comité de Convivencia están implicados en un caso de acoso como hostigadores?

Cuando esto ocurre, el o los miembros del Comité deben apartarse del mismo, puesto que comete una falta que puede derivar en la terminación del contrato. En primera instancia, debe o deben declararse impedidos, si no hay suplente se nombrará a una persona Ad hoc, para que reciba la queja y lleve a cabo la investigación correspondiente.

Finalmente, recuerda:

¡EL RESPETO ES LA CLAVE PARA EVITAR CASOS DE ACOSO!