

PREGUNTAS SOBRE ACOSO LABORAL

1.- El acoso laboral puede ser tan antiguo como la necesidad de trabajar; en la actualidad surge como un tópico de primera línea gracias a los esfuerzos de la sociedad por garantizar el respeto y la dignidad humana. En este sentido, la Ley 1010 de 2006, lo define 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:

A- infundir respeto y obediencia ante los superiores y angustia por la necesidad de mostrar resultados óptimos”.

B- preservar el orden interno en una dependencia para lograr óptimos resultados.”

C- infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

D- Desaparecer total o parcialmente un grupo de trabajadores por su marcada tendencia anti patronal”.

E- Desaparecer un grupo de trabajadores por su marcada tendencia social - democrata”.

2.- El acoso laboral o acoso moral en el trabajo, conocido comúnmente a través del término inglés “*mobbing*”, tiene como objetivo producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador hasta que éste renuncie o sea despedido. La Organización Mundial de la Salud (OMS) lo define como el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo: el acosador, hacia un individuo, el objetivo o la víctima, en el ambiente de trabajo.

De esta forma, se entiende que el acoso laboral se da únicamente:

A. De superiores a subalternos, pues su posición dominante permite ejercer este tipo de acciones en contra de los funcionarios que laboran junto a él pasando casi desapercibidas.

B. De subalternos a superiores, pues su nivel operacional, facilita el retraso intencional de las labores que les son encargados por el superior.

C. Entre compañeros de trabajo pues así se facilita la interacción, y por ende, entraba conflictos normales en el desarrollo libre de la socialización entre funcionarios.

D. Entre todas las personas que confluyen en un ambiente familiar, pues se trata de la relación que se trenza entre quienes coinciden en el ámbito laboral.

E. Entre todos los funcionarios que confluyen en un ambiente laboral, pues se trata de la relación que se trenza entre quienes coinciden en el ámbito laboral.

3.- El jefe de Juan y María, recién posesionado en el cargo de Director Nacional, con el ánimo de mostrar resultados inmediatos, notó que estos dos funcionarios no estaban tan comprometidos con su estilo de trabajo, motivo por el cual, luego de evaluar objetivamente los entregables de sus tareas, decidió asignarles más trabajo a los dos, so pena de darles por terminado su contrato de trabajo; para lo cual, les extendió el horario laboral y les permitió trabajar los días sábados.

En este caso, se presenta un presunto acoso laboral por:

A. **Maltrato laboral:** actos de violencia contra la integridad física o moral, la libertad sexual y los bienes de quien es víctima del acoso; expresiones verbales injuriosas y en general las conductas que lesionen el autoestima, la dignidad, el derecho a la intimidad y al buen nombre de las personas.

B. **Persecución laboral:** Conductas reiteradas y evidentemente arbitrarias que busquen inducir la renuncia de la persona afectada a través de la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios de horario permanentes que puedan generar desmotivación laboral.

C. **Discriminación laboral:** Los tratos diferenciados por razones étnicas, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencias políticas o situación social que se escapen de la razonabilidad desde el punto de vista laboral.

D. **Discriminación Racial o Étnico:** Los tratos diferenciados por razones étnicas, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencias políticas o situación social que se escapen de la razonabilidad desde el punto de vista laboral.

E. **Entorpecimiento laboral:** Son las acciones que buscan obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacer que esta sea más difícil o demorada con el fin de perjudicar al afectado. La privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, así como la destrucción o pérdida de información.

4.- La ley 1010 de 2006 señala que se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno.

Del enunciado anterior, podemos deducir que:

A. Los llamados de atención reiterados como consecuencia del incumplimiento del horario laboral constituyen acoso laboral.

B. Los llamados de atención descorteses y formulados de manera injustificada y repetitiva constituyen acoso laboral.

C. El funcionario puede denunciar el acoso laboral cuando se le requiere por parte del jefe inmediato para que haga entrega de un trabajo que le había sido solicitado.

D. Si el funcionario no encuentra interés en las labores que desempeña, debe renunciar y puede denunciar el acoso laboral argumentando su desinterés.

E. Si el trabajador no encuentra apego en las labores que delega, debe renunciar y puede denunciar el acoso laboral argumentando su desinterés.

5.- Juan y María trabajan en la misma oficina desde el 2015 y mantenían una relación muy cordial dentro del ámbito laboral, pero el mes de febrero de 2018, ambos tuvieron un altercado fuerte por diferencias para abordar un tema netamente laboral, ante lo cual Juan decidió lanzar a diario expresiones excluyentes y descalificadoras en contra de María. María decidió denunciar a Juan por presunto acoso laboral ante la Oficina de Control Disciplinario Interno (OCDI) y solicitar su traslado de dependencia ante la Secretaria General. Por esta la razón la Oficina de Control Disciplinario Interno ordenó de inmediato abrir investigación disciplinaria en contra de Juan.

En este caso la OCDI, actuó:

A. Correctamente porque es un deber respetar a todos los compañeros de trabajo sin importar condición alguna.

B. Incorrectamente porque el comportamiento de Juan está justificado por su deseo de cumplimiento con las tareas asignadas.

C. Correctamente porque la ley 734 de 2002, otorga plena competencia a las OCDI, para investigar a los funcionarios de la entidad.

D. Incorrectamente porque el caso debía remitirse, por competencia, al Comité de Convivencia Laboral y de allí a la Procuraduría General de la Nación.

E. Correctamente porque el caso debía remitirse, por competencia, al Comité de Conciliación y Defensa Judicial y de allí a la Procuraduría General de la Nación.

6.- Robert y Melizza fueron objeto de un presunto acoso laboral por parte de un compañero de trabajo. Ellos denunciaron el hecho ante el Comité de Convivencia Laboral, aportando las respectivas pruebas que demostraban las agresiones persistentes ejercidas por su compañero. Ante esta situación y advirtiendo que los presuntos acosados eran profesionales especializados y el presunto agresor del nivel asistencial, el Comité decidió archivar la actuación.

En este caso el Comité de Convivencia, actuó:

A. Correctamente porque es deber de los profesionales de nivel superior respetar a los compañeros que menos devengan salario.

B. Incorrectamente porque el comportamiento del agresor debía ser sancionado con un llamado de atención escrito.

C. Correctamente porque la ley 734 de 2002, no consagra el acoso laboral como falta disciplinaria.

D. Incorrectamente porque el Comité de Convivencia Laboral no es un órgano deliberativo, sino una instancia de mediación.

E. Incorrectamente porque el Comité de Conciliación y Defensa Judicial no es un órgano deliberativo, sino una instancia de mediación.

7º.- En la entidad pública donde labora Ramón han realizado, por razones administrativas, una rotación de jefes. José no se encuentra a gusto con su nuevo jefe y para aburrirlo para que renuncie, o bien, hacerlo quedar mal con el trabajo,

Bogotá D.C., Colombia

le esconde algunos documentos de trabajo semanalmente, trabaja lentamente en los asuntos que se le encomienden y proyecta respuestas erradas a algunos requerimientos. Advertida la situación de Ramón, por el Jefe, éste debe:

A. Hablar con Ramón para explicarle que esa es una conducta completamente desacertada, que no es propia de un funcionario como él y lo invita a cambiar de forma de pensar.

B. Imponer la respectiva sanción disciplinaria a Ramón, por ser su Jefe inmediato, no sin antes, suspenderlo de sus funciones.

C. Presentar el informe ante el Comité de Convivencia Laboral de la entidad para lo de su competencia.

D. Llamar la atención por escrito a Ramón, con copia a la hoja de vida y verbalmente en la reunión general de funcionarios.

E. Llamar la atención a Ramón, con copia a la Procuraduría General de la Nación.

8º.- Según la Resolución 652 del 2012 del Ministerio de Trabajo el Comité de Convivencia es el órgano encargado de adelantar todos los trámites relativos a las conductas de acoso laboral que se presenten en una empresa, con el propósito de salvaguardar un ambiente de trabajo sano y apropiado. Para esto, el comité deberá implementar las medidas preventivas y correctivas necesarias para sobrellevar este tipo de situaciones, siempre con un ánimo conciliatorio.

De esta manera, la característica principal de la información de que conozca el Comité es:

A- secreta

B- confidencialidad

C- Reservada

D- Pública

E- General

9º.- La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los

hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos deberá:

A- tramitar y decidir autónomamente la queja y exigir al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa.

B- Asumir competencia preventivamente a nombre del empleador y exhortarlo a que ponga en marcha los procedimientos públicos y programe actividades sociales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa.

C- remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación para que ésta imponga las sanciones de ley tanto al agresor como al empleador por poner en marcha los procedimientos confidenciales, pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones laborales.

D- conminar preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa.

E- conminar preventivamente al servidor público para que ponga en marcha los procedimientos públicos y programe actividades familiares de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación.

10º.- En materia de tratamiento sancionatorio la ley 1010 de 2006, señala que Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley. Autoridad que cuando estuviere debidamente acreditado el acoso laboral lo sancionará con:

A- Destitución, por ser falta disciplinaria gravísima.

B- Suspensión por ser falta grave.

C- Condena, por ser un delito.

D- Multa para ser una falta leve.

E- Multa y suspensión para ser una falta leve.