CONVIVENCIA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES • GUÍA N° 06

Guía Integral: Prevención y Manejo del Acoso Laboral

1. Marco Legal y Definición de Acoso Laboral

El acoso laboral en Colombia está tipificado y sancionado por la Ley 1010 de 2006, complementada por las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo y los estándares del Convenio 190 de la OIT. Se define como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe inmediato, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia del trabajador.

2. Las Seis Modalidades de Acoso Laboral (Art. 2 Ley 1010/2006)

- **A. Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del trabajador, así como expresiones verbales injuriosas o ultrajantes.
- **B. Persecución Laboral:** Conducta reiterada o evidente arbitrariedad que induce la renuncia: sobrecarga de trabajo desproporcionada, cambios intempestivos de horario sin justificación y descalificación humillante.
- **C. Discriminación Laboral:** Trato diferenciado e injustificado por razones de raza, género, edad, origen familiar, credo religioso, preferencia política o situación social.
- **D. Entorpecimiento Laboral:** Acciones dirigidas a obstaculizar el cumplimiento de las labores, ocultar herramientas o documentos, destruir correspondencia o inutilizar insumos.
- **E. Inequidad Laboral:** Asignación de funciones manifiestamente desproporcionadas respecto a la remuneración y jerarquía pactada, o menosprecio del cargo.
- **F. Desprotección Laboral:** Asignación de órdenes sin el suministro de elementos de protección personal (EPP) o exponiendo deliberadamente al trabajador a riesgos para su seguridad o salud.

Conductas que NO Constituyen Acoso Laboral (Art. 8 Ley 1010)
No constituyen acoso laboral los actos de exigencia técnica justificada, órdenes para el cumplimiento de metas o deberes laborales, llamados de atención disciplinarios respetuosos, solicitud de colaboración extraordinaria ante fuerza mayor o evaluación periódica de desempeño conforme a las políticas de la empresa.

3. Comité de Convivencia Laboral (Resoluciones 652 y 1356 de 2012)

Toda empresa privada en Colombia está obligada a conformar y mantener activo el Comité de Convivencia Laboral:

- **Composición Paritaria:** Elegido por partes iguales entre representantes designados por el empleador y representantes elegidos democráticamente por votación secreta de los trabajadores.

© 2026 SARLaboral. Documento de consulta empresarial y académica.

- **Período de Ejercicio:** Los miembros son elegidos por un período de dos (2) años y deben contar con competencias de confidencialidad, liderazgo y resolución de conflictos.
- **Funciones Principales:** Recibir quejas, escuchar las partes de forma reservada, concertar espacios de diálogo, formular planes de mejora y remitir al alta gerencia recomendaciones preventivas.

4. Garantía de Protección Contra Represalias (Fuero Especial)

El Artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 consagra una garantía fundamental: la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso laboral que haya formulado la queja, o de los testigos que hayan declarado, carecerá de todo efecto durante los seis (6) meses siguientes a la queja, siempre que la autoridad administrativa o judicial verifique la veracidad de los hechos.

Sanciones Aplicables a la Empresa

El acoso laboral puede acarrear multas entre 2 y 10 SMMLV impuestas por los jueces laborales, obligación de pagar hasta el 50% de los tratamientos médicos y psicológicos derivados por EPS o ARL, y configura justa causa para la terminación unilateral del contrato por parte del trabajador (despido indirecto con indemnización completa).

© 2026 SARLaboral. Documento de consulta empresarial y académica.