

¿ACOSO LABORAL EN MEDIO DE LA PANDEMIA?

La ley 1010 de 2006 en su Artículo 2o. define 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*”

La mencionada Ley en su Artículo 7° lista las conductas que constituyen el acoso laboral entre la cual destacamos “**La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados**”

Actualmente en Colombia se está viviendo un aislamiento preventivo obligatorio como consecuencia de la Declaratoria de Emergencia sanitaria por la Pandemia ocasionada por el COVID-19, lo que ha obligado a varios sectores de la economía y entidades públicas al trabajo desde casa, entre ellos, La Contraloría General de la República. Los funcionarios de la entidad, como muchos trabajadores públicos y privados, se están adaptando al trabajo en casa, y diariamente buscan equilibrar sus responsabilidades familiares con las obligaciones laborales (Hijos en edad escolar, Adultos Mayores, etc.) y otras actividades en el hogar.

En la Contraloría General de la República, el Trabajo en casa continúa desarrollándose con las mismas condiciones laborales: la jornada laboral, los horarios de trabajo, el descanso, remuneración y las funciones.

Sin embargo, se ha venido presentando situaciones donde algunos directivos de la entidad envían correos electrónicos, mensajes de WhatsApp y llamadas telefónicas en horarios no laborales, en horas del almuerzo, altas horas de la noche, en la madrugada, inclusive sábados, domingos y festivos para dar lineamientos de actividades propias de la entidad, generando estrés laboral y angustia en muchos funcionarios. Esto constituye claramente **una de las conductas de Acoso Laboral**.

Como Represente de los trabajadores ante el Comité de Convivencia es mi deber velar por el bienestar emocional de los trabajadores y le hago un llamado a los Directivos de la entidad que en medio de la cordialidad utilicen los horarios laborales para impartir instrucciones a los funcionarios. De igual manera, les recuerdo a todos, que el Comité de Convivencia Laboral busca establecer mecanismos de prevención y analizar las posibles situaciones de acoso laboral con el fin de implementar estrategias que coadyuven a su solución y está a su disposición para resolver cualquier tipo de conflicto que afecte el buen ambiente laboral y las relaciones personales entre compañeros.

Yamileth del C. Moreno P.

YAMILETH DEL C. MORENO POLO
Representante de los Trabajadores
Comité de Convivencia Laboral