

ACOSO LABORAL “MOBBING” ¿QUÉ HACER?

2026



Alcaldía de
SOACHA

Según el artículo 2 de la ley 1010 de 2006, 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 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.



Alcaldía de
SOACHA

Ley 1010 de 2006

Exigia obligatoriamente que las conductas hostiles fueran persistentes y demostrables en el tiempo para tipificar se como acoso laboral.

Clasificaba las conductas en modalidades como persecución, entorpecimiento, discriminación, inequidad , desprotección y hostigamiento



Ley 2466 de 2025 y Decreto 1040 de 2026

Ya no exige persistencia absoluta un solo acto grave (humillación pública, agresión física, insinuación o abuso sexual) constituye acoso laboral directo.

Integra plenamente la violencia basada en genero (VBG) y el acoso sexual como formas graves de acoso laboral.

Modalidad y dirección del acoso



Descendente

Del empleador a jefe hacia el subordinado (abuso de autoridad, ordenes humillantes, sobrecarga injustificada orientada a forzar enuncia).



Terceros vinculados

Ejercido por clientes, proveedores o contratistas hacia personas trabajadoras, donde la empresa tiene la obligación de blindar y proteger.

Ascendeten y Horizontal

De subalterno a superior jerárquico o entre compañeros del mismo nivel (sabotaje de funciones, campañas de desprestigio, exclusión sistemática).



Alcaldía de
SOACHA

Preguntas claves para detectar si somos víctimas de acoso laboral.

- Me siento desmotivada/do o angustiada/do al llegar a mi lugar de trabajo por la forma como me tratan mis superiores o mis compañeros/as.
- Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse conmigo.
- Algunas/nos de mis compañeras/ os me ignoran, me excluyen, fingen no verme, no me devuelven el saludo.
- Mis sugerencias y opiniones son ignoradas de manera sistemática e intencional.
- Me gritan o elevan la voz con el objetivo de intimidarme.
- Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.
- Prohíben a mis compañeras/os o colegas hablar conmigo.
- Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí, de manera malintencionada.
- Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o anti-éticas contra la empresa o los clientes para perjudicar mi imagen y reputación.
- Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso.
- Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada.
- Se me recuerda con regularidad que puedo perder mi empleo.
- Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.
Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme.



Alcaldía de
SOACHA

¿Cuál no clasifica como acoso laboral?



CASO A

Un jefe grita e insulta públicamente a un empleado frente a todo el equipo por un error menor de digitación.

CASO B

Asignación reiterada a turnos nocturnos exclusivos y tareas imposibles de cumplir con él único fin de obligar la renuncia.

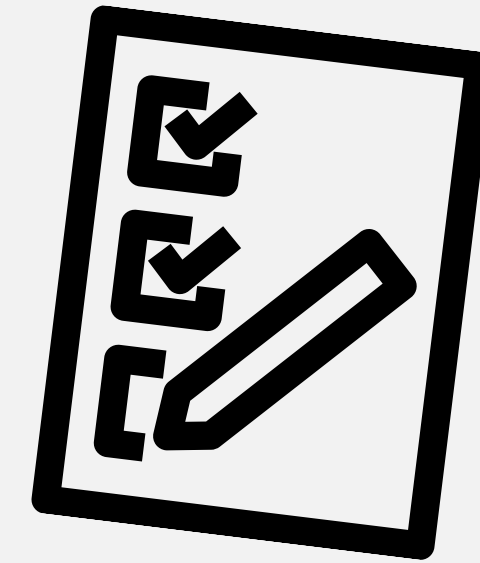
CASO D

Llamado de atención privado, por escrito, debido a llegadas tarde reiteradas respaldadas en los registros de asistencia.



Alcaldía de
SOACHA

Rutas y protocolos



1. Comité de convivencia

Radicalar queja formal ante el comité de convivencia laboral de la empresa. Este organismo debe garantizar confidencialidad, imparcialidad y trámite en plazos legales.

2. Ministerio de trabajo

Si la empresa no actúa o acoso proviene de la alta gerencia, acudir directamente a la inspección del trabajo de mi trabajo para iniciar investigación administrativa y sancionatoria.

3. Instancia legal o penal

En caso de acoso sexual, agresión física o injuria/calumnia, acudir a la Fiscalía General de la Nación. Demanda laboral ante jueces laborales por indemnización y perjuicios.



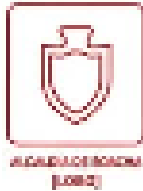
Alcaldía de
SOACHA

¿Cuáles son las garantías contra actitudes retaliatorias y mecanismos de protección a la víctima?

Con el ánimo de amparar a quien formule una denuncia por Acoso Laboral ante el Comité de Convivencia, la Ley 1010 establece las siguientes medidas de protección:

- a. La destitución de la víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- b. La formulación de denuncia de Acoso Laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra él o la denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.
- c. A la denuncia de Acoso Laboral, se podrá acompañar la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma entidad.

Rutas y protocolos



PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN
DEL ACOSO LABORAL
Y ACOSO SEXUAL

Alcaldía Municipal de Soacha - Secretaría de Educación

**ACOSO LABORAL -
Ley 1010 de 2006**

**ACOSO SEXUAL -
Ley 2365 de 2024**

1.



Presentar queja escrita
ante Comité de
Convivencia Laboral

2.



Evaluación
confidencial

3.



Medidas de protección
y escucha

4.



Seguimiento y
reparación

1.



NO es conciliable -
NO va a Comité

2.



Protección inmediata
a la víctima

3.



Remisión INMEDIATA
a Procuraduría /
Fiscalía Art 210A

4.



Garantía de
confidencialidad
y no retaliación



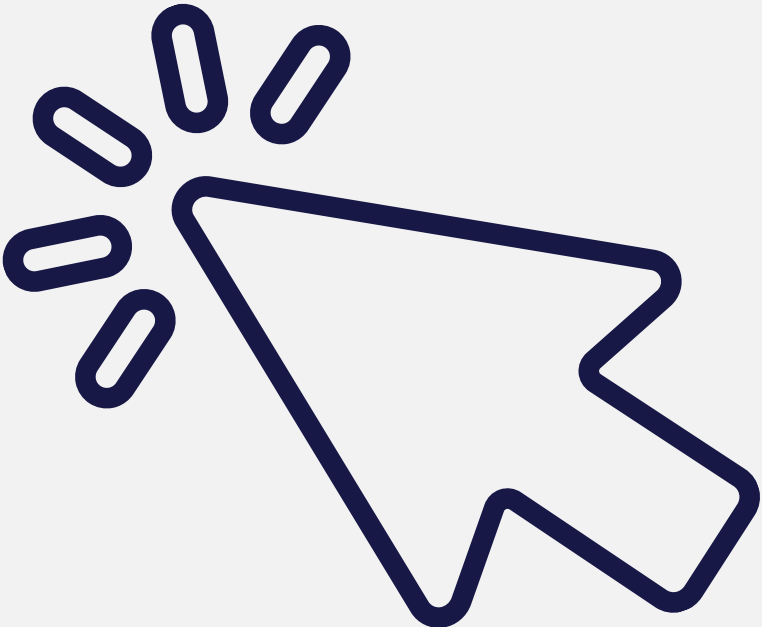
PRINCIPIOS:
Dignidad • Confidencialidad • Igualdad •
Debido Proceso • Debita Diligencia



CONTACTO: seceducacion@alcaldiasoacha.gov.co



Línea 122



Alcaldía de
SOACHA

Rutas y protocolos

ACOSO LABORAL Tipos de Mobbing

Reconoce • Previene • Actúa | Guía informativa para identificar y prevenir el acoso laboral

FORMAS DE ACOSO LABORAL



Ignorarte

- Sus ideas son descartadas sin analizarse
- No le dejan expresarse
- Rechazado constantemente



Descalificarte

- Culpan por fallas que otros cometieron
- Dan información incorrecta
- Sembrar dudas sobre su trabajo



Violencia física

- Ataque físico por diferencias de opinión o intereses particulares
- Se justifica la agresión de la víctima



Burlarse

- Pueden ser a sus espaldas o frente a todos
- Se crea un triángulo de víctima, espectadores y agresor

TIPOS DE MOBBING



Injusticias

- Bajo o nulo reconocimiento
- El reconocimiento de su trabajo se lo lleva otra persona
- Sanciones o amenazas de despido
- Sin permisos importantes o vacaciones



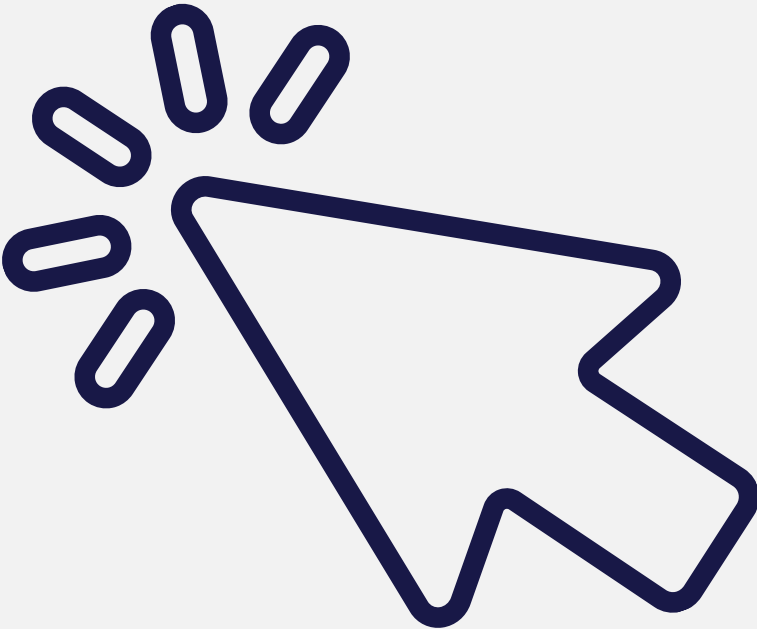
Violencia sexual

- Insinuaciones de piropos o insinuaciones
- Miradas lascivas o inapropiadas
- Tocamientos no deseados o cambios de favores sexuales



Abuso de autoridad

- Gritar o dar malos tratos
- Darse el crédito por el trabajo de otros
- Sobrecargando de trabajo
- Sembrar miedo



Gracias



Alcaldía de
SOACHA

www.alcaldiasoacha.gov.co



