



Riesgo Psicosocial en el trabajo

Actualización sobre Acoso Laboral

Ley 1010 de 2006

Seminario – Taller



Facilitador: Gabriel Ignacio Gómez Marín – Profesional Especializado

DIANA PAOLA REYES BERNAL

Directora Territorial Bogotá

2018



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ







VALORES



Valores



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



LA ETICA

ETICA

”Es la inteligencia en
busca de la felicidad”

(José Antonio
Marina)

HABLAMOS

DE PRINCIPIOS DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

DE LA MORAL

DE LAS OBLIGACIONES DEL HOMBRE

NORMAS MORALES QUE RIGEN LA CONDUCTA HUMANA

EL DEBER SER DE LA CONDUCTA HUMANA



DEFINICION

Los Principios son la mitad del
todo
Pitágoras

Principio. (Del lat. principium) m.

PRIMER INSTANTE →

Del ser de una cosa

CAUSA PRIMERA →

De una cosa
o aquello de que otra cosa procede
De cualquier modo

NORMA O IDEA FUNDAMENTAL →

Que rige el pensamiento o
La conducta humana

PRIMERAS VERDADES O NOCIONES →

Por donde se empiezan a estudiar
Las facultades y los fundamentos de
ellas



PRINCIPIOS

MEDICINA

DERECHO

INGENIERIA

COMPORTAMIENTO HUMANO

Son tan reales.

Tan constantes

Que están allí.

Forman parte de la conciencia
y la moral humana



PRINCIPIOS

La conveniencia es para una hora, los principios son para siglos. Precisamente porque las lluvias caen, y los vientos soplan, no podemos permitirnos el construir en arenas movedizas.

(Henry Ward Beecher)

Son leyes humanas, son tan reales como la ley de la gravedad en La ley física.

Se aplican en todo momento y en todo lugar

Son de aplicación universal. y eternas.

No se pueden quebrantar.

Producen resultados predecibles.

Siempre que hago lo mismo obtendré los mismos resultados

- En la medida que se vive conforme con ellos
- determinan que se avance hacia la supervivencia y la estabilidad.

CARACTERISTICAS



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



PRINCIPIOS Y ANTIPRINCIPIOS



Yo puedo alinear mi vida a principios o anti-principios.

Toda persona es una mezcla de principios y de anti-principios.

Nadie puede violar todos los principios y sobrevivir.



LOS PRINCIPIOS SON EL NORTE

- NOS GUIAN { en cualquier terreno para poder llegar a nuestro destino sea cual sea.
- INDICAN EL CAMINO { que debemos de seguir sea cual sea la situación.
- SEÑALAN EL NORTE { No importa donde nos encontremos en una selva, en un bosque, o en el mar, la brújula siempre nos va a señalar el Norte.
- NOS UBICA { Si nosotros sabemos en dónde está el Norte sabremos donde están demás direcciones Oeste, Este y Sur.

De igual manera operan los principios no importa en qué situación nos encontremos, ni en qué lugar, ni en que tiempo. Si conocemos los principios éstos nos guiarán hacia el destino o meta a la que queremos llegar.



LOS PRINCIPIOS SON LA REALIDAD

Nunca los Vemos

No los podemos tocar

Pero operan en todo lugar, en todo tiempo

Están Ahí

Son los que gobiernan la realidad

Son eternos y Universales

Nunca vemos la realidad, sino nuestra percepción de la realidad.



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



PRINCIPIOS RELACION

- Libertad
- Igualdad
- Responsabilidad
- Rectitud
- Justicia
- Respeto a las personas
- Dignidad humana
- Vida
- Honestidad

Aquel que solamente conoce los principios correctos no es igual a quien los Ama.

(Confucio)

ANTI-PRINCIPIOS

- Esclavitud
- Desigualdad
- Irresponsabilidad
- Falsedad
- Injusticia
- Irrespeto

- Muerte
- Dishonestidad



SERVICIO

ESTIMULO

POTENCIAL

RECTITUD

CONFIANZA

RECIPROCIDAD

PRINCIPIOS

EDUCACION

INTEGRIDAD

DIGNIDAD
HUMANA

PACIENCIA

HONESTIDAD



¿Por qué la gente viola principios?

Requiere menos esfuerzo y además nos producen ganancias rápidas, tangibles.

Cuando seguimos principios las ganancias son más lentas, y en el proceso para obtenerlas éstas son intangibles, pero también las ganancias son más seguras, nos duran más tiempo.

Por ejemplo: si quiero un objeto que no tengo lo más fácil es robarlo.

Lo tendré de inmediato, y físicamente será tangible, lo tendré conmigo.

Si me sorprende al policía me quitan el objeto y además me meten a la cárcel, o si las personas saben que me lo robé pensará que me lo pueden quitar con facilidad pues en realidad no es mío.

En cambio, si decido no robarlo y trabajar para conseguirlo lo obtendré a largo plazo, en el transcurso de mi trabajo para obtenerlo no lo tendré físicamente; simplemente lo tendré en mi mente como meta. Sin embargo cuando lo obtenga nadie me lo va a quitar.



LEY DE LA COSECHA

ARAR LA TIERRA

ARROJAR LAS
SEMILLAS

REGAR

COSECHAR

CADA ETAPA
TIENE
SU MOMENTO

NO ATAJOS

IMPOSIBLE → HACERLO TODO A ULTIMA HORA → NO FUNCIONA

SEMBRAMOS ALGO → COSECHAMOS LO QUE SEMBRAMOS
NO ALGO DIFERENTE

CULTURAS SOCIALES CORPORATIVAS OPERA IGUAL

SISTEMA NATURAL FUNCIONA BASADO EN
PRINCIPIOS EL SOCIAL SE BASA EN VALORES



ATAJOS

SOLUCIONES INSTANTANEAS



APARENTE EXITO

LEY DE LA COSECHA



LARGO PLAZO OPERA EN TODOS LOS
AMBITOS

SEMBRAMOS

RECOGEMOS

ODIO
AMOR

ODIO
AMOR

LEY DE CAUSA Y EFECTO

SALUD

EJERCICIO
ALIMENTACIÓN
DESCANSO

GIMNASIO
CIRUGIA

Satisfacción
A corto
plazo

EXAMENES ESTUDIAR EL ULTIMO DIA

GIMNASIO PARA REDUCIR DE PESO EN UNOS POCOS DIAS



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



TAN IMPORTANTE

NECESIDADES



SERES HUMANOS

CALIDAD DE VIDA

COMO LAS SATISFACEMOS

PRINCIPIOS

ANTI- PRINCIPIOS

VALORES

ANTI-VALORES



FELICIDAD

PROBLEMAS

RESULTADOS

CONFLICTOS

POSITIVOS

DETERIORO

CALIDAD

VIDA



PRINCIPIOS

- Son como faros.
- Son directrices para la conducta humana que han demostrado tener un valor duradero permanente.
- Son fundamentales. Constituyen guías probadas y perdurables de la conducta del hombre.
- Para verificar su evidencia basta tratar de vivir una vida basada en sus opuestos.



QUE NO SON LOS PRINCIPIOS

NO SON VALORES

USTED
DECIDE



Valores

SON EL CONTENIDO

DISCIPLINA ESFUERZO COMPROMISO ORDEN

LOGRAR
EL
PODER

PARA CONSEGUIR DINERO Y SER MAS QUE LOS DEMAS

EXISTEN
INDEPENDIEMENTE

PRINCIPIOS SON EL CONTEXTO

Centrarse solo en valores es contenido sin contexto.

Los valores no aportan resultados positivos a menos que valoremos los principios



NO SON PRACTICAS

PRACTICA

Es una actividad o acción específica.

son específicas de las situaciones

Practicas específicas establecidas maneras de obrar

Nos concentramos en los métodos y no en los resultados

Puede dar resultados en una determinada situación,
pero puede que no aplique en otra.

son importantes nos ayudan a realizar las cosas.

Cuando las cosas cambian las practicas se vuelven obsoletas.

Vivimos en permanente cambio



NO HABLAMOS DE RELIGION

Los principios tratan del significado y la verdad

RELIGIONES SE CENTRAN

DE DONDE VENIMOS
PARA DONDE VAMOS
DE DONDE VIENEN LOS PRINCIPIOS

SIMPLEMENTE SABEMOS QUE ESTAN ALLI Y QUE GOBIERNAN LA CALIDAD DE NUESTRA VIDA

TODAS LAS CIVILIZACIONES LAS HAN RECONOCIDO ESTOS

PRINCIPIOS AUNQUE CON DIFERENTES NOMBRES AL IGUAL QUE EL OCEANO RECIBE DIFERENTES NOMBRES SEGÚN LA PLAYA QUE BAÑA

Son parte de las principales religiones así como de las filosofías sociales y de los sistemas Éticos



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



BASARNOS EN PRINCIPIOS

SEGURIDAD

Cuando nos sentimos amenazados por el cambio
Comparaciones o críticas

SABIDURIA

Para aprender de nuestros errores
Y perseguir el constante perfeccionamiento

GUIA

Para descubrir nuestra misión,
Definir nuestro roll
Y diseñar pautas y objetivos

PODER

Para comunicar y cooperar incluso bajo condiciones de
estrés y cansancio



PRINCIPIOS CORPORATIVOS

CUMPLIMIENTO DE LA LEY

COMPORTAMIENTO ETICO

HONESTIDAD

RESPETO A LAS PERSONAS

LIBERTAD



VALORES

- Suelen reflejar las creencias de nuestro medio cultural.
- Se forman de una combinación de:
 - - 1. Influencias culturales,
 - 2. descubrimientos personales,
 - 3. y pautas familiares.
- Los nazis tenían valores (unificar Alemania) pero estos violaban los principios.
- Las organizaciones criminales tienen valores pero no respetan principios.



PRINCIPIOS Y VALORES

- PRINCIPIOS

- Son objetivos y externos
- Son el territorio
-
- Es una brújula. Orienta en las coordenadas correctas e indica un rumbo o dirección.
- Son verdades universalmente aceptadas.
- Son el Deber Ser
-

- VALORES

- Son subjetivos internos.
- Es un mapa.
- A medida que el territorio cambia el mapa se torna obsoleto
-
- Son verdades social e individualmente aceptadas.
- Es aquello que me importa.



PRINCIPIOS Y VALORES

- PRINCIPIOS

- LIBERTAD
- IGUALDAD
- DIGNIDAD
- HONESTIDAD
- AMOR
- VIDA
- RECTITUD
- JUSTICIA

- VALORES

- PARTICIPACION
- NOBLEZA
- AUTOESTIMA
- SOLIDARIDAD
- SERVICIO
- DAR
- LEALTAD
- TOLERANCIA
- ESFUERZO
- RESPONSABILIDAD



Valores

FAMILIARES

Limpieza
Orden
Unión
Cariño
Ayuda
aceptación
alegría
amor
apreciación
benevolencia
bondad
calma
caridad
comprensión
constancia
Fidelidad

SOCIALES

confianza
dadivosidad
Solidaridad+
tolerancia
paz
determinación
dignidad
disciplina
entusiasmo
entrega
equidad
equilibrio
felicidad
generosidad
grandeza

PERSONALES

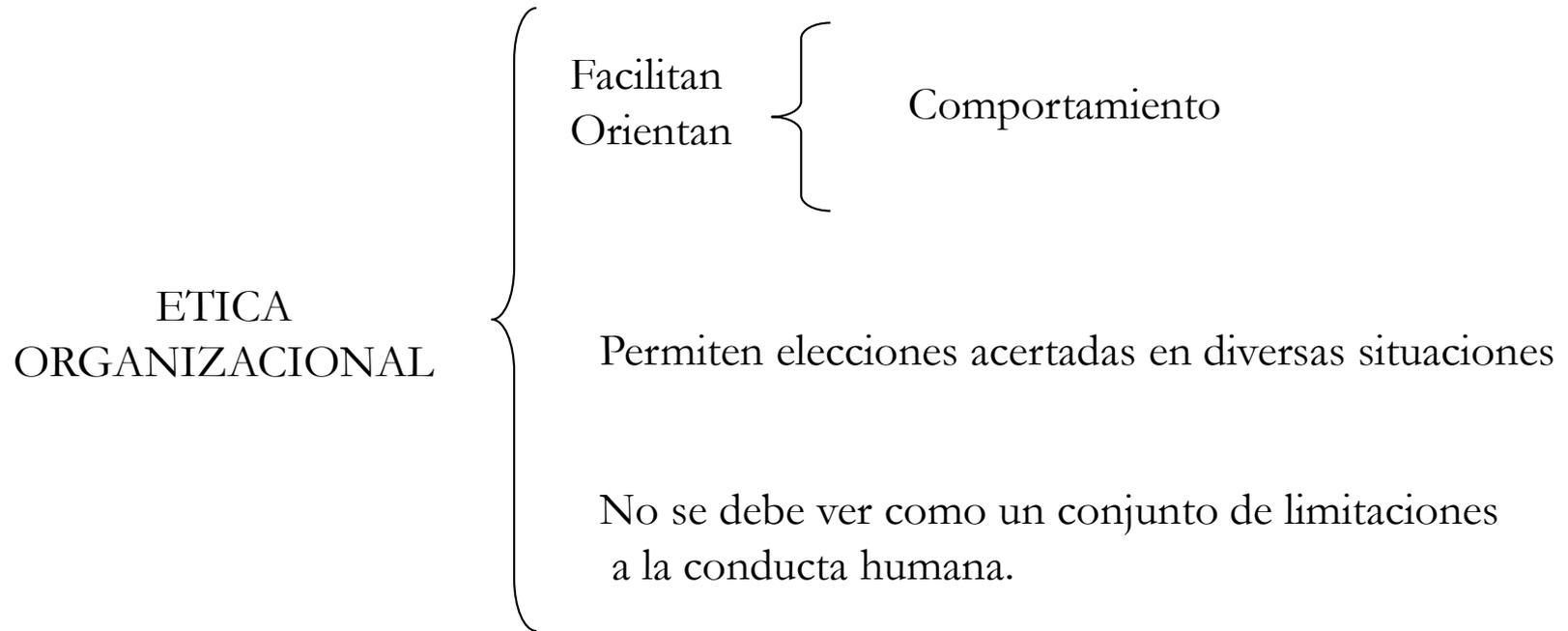
Puntualidad
Amabilidad
Sinceridad
trabajo
sencillez
Pureza
fe
humildad
imparcialidad
integridad
madurez
nobleza
optimismo
paciencia
perseverancia
valentía

EMPRESARIALES

Servicio
Prontitud
positivismo
precisión
prudencia
receptividad
respeto
responsabilidad
sensatez
honestidad
estabilidad
libertad
Creatividad
Cooperación
Obediencia



ETICA EN LA EMPRESA



SENTIDO ETICO DE LA EMPRESA

**FIN DE LA EMPRESA = DESARROLLO / BIENESTAR DE
LAS PERSONAS Y DE LA SOCIEDAD**

(todos los grupos de interés-stakeholder)

El dinero y los beneficios son medios para alcanzar este fin

“Sólo la persona tiene categoría de fin”.

“La excelencia de la actividad económica es de carácter supra-económico: la persona, la libertad”.

“Si la actividad económica pasa a convertirse en el fin, entonces en vez de ser la economía para el hombre, éste se transforma en instrumento del engranaje económico”.

(Javier Aranguren, Universidad de Navarra)

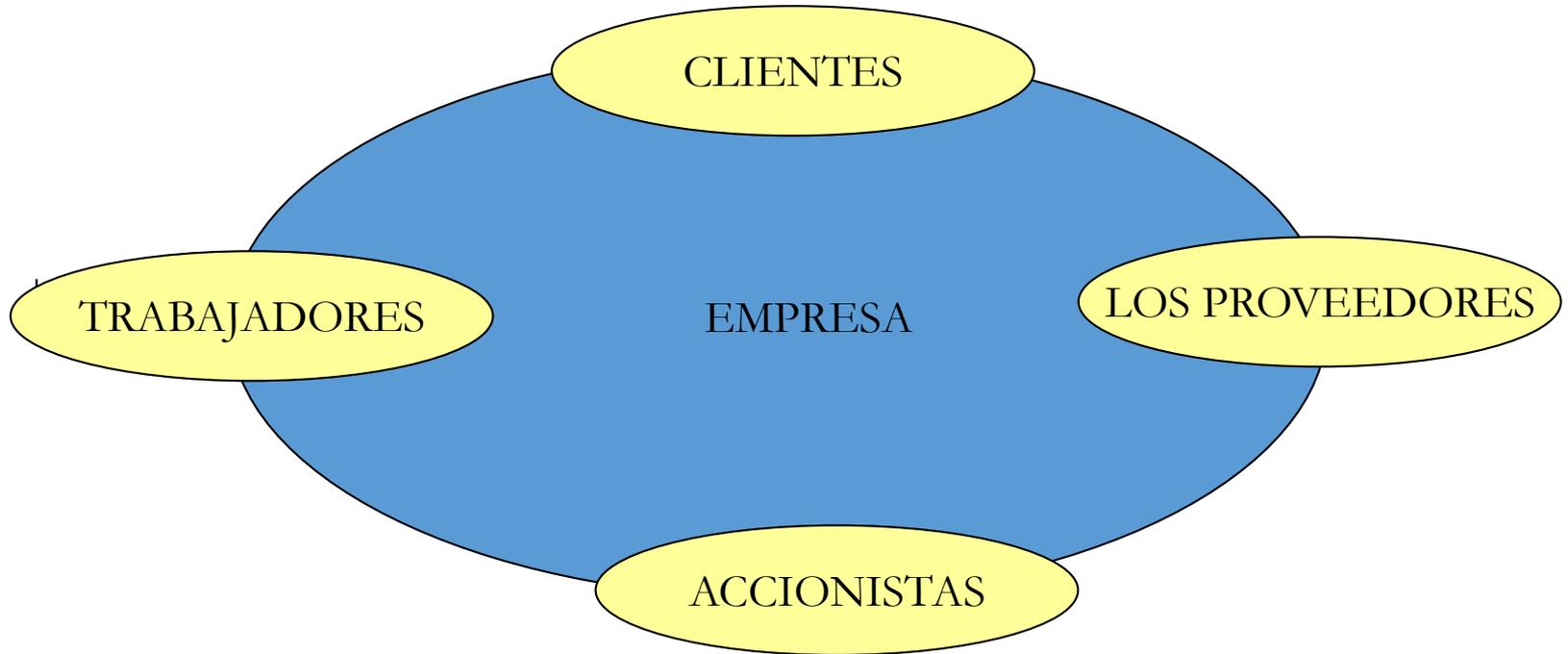


DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



La ética más allá de la responsabilidad social

EL ÉXITO DEL JEFE DE LA EMPRESA
Ninguno debe ser preferido en detrimento de los demás



- “Las empresas donde se desprecian a los hombres, y que tienen como única meta los resultados financieros, están condenadas a desaparecer.



NIVELES ETICOS DE LA EMPRESA

CLIENTES
OFERENTE DE SERVICIOS
CALIDAD

TRABAJADORES
COMUNIDAD DE PERSONAS
JUSTICIA

COMUNIDAD
INSTRUMENTO DE BIENESTAR SOCIAL
RESPONSABILIDAD SOCIAL

ACCIONISTAS
RETORNO ECONOMICO



MOBBING: Origen

- El Nóbél *Konrad Lorenz* utilizó el término “**mobbing**”
 - en relación con el **comportamiento agresivo**
 - **de grupos animales** con el **objetivo de echar a un intruso** del territorio.
-
- El psicólogo alemán *Heinz Leymann* aplica este concepto en la década de los 80 para el **acoso** de todo tipo **en las organizaciones**.



MOBING:CONCEPTO

Situación comunicativa

Se compone de una serie de actuaciones hostiles

De forma aislada podrían parecer anodinas

CARACTERISTICAS

Su repetición constante tiene efectos perniciosos

encadenada a lo largo de un periodo bastante corto

Acciones hostiles expresadas por una o varias personas hacia

victima

Produce perjuicios físicos y síquicos

Heinz Leymann



PROPOSITO DE LA LEY

SE BUSCA UN ESCENARIO DE NO ARBITRARIEDAD

SE PERSIGUE EL BUEN TRATO AL INTERIOR DE LAS EMPRESAS

SE ESTABLEZCAM MEDIDAS DE PREVENCIÓN

SE CREEN MECANISMOS DE CORRECCION O SANCIONATORIOS

MUCHAS CONDUCTAS NO SON NOVEDOSAS SINO QUE SE MATIZAN



Objetivo de la ley

Definir:

CONDUCTAS DE ACOSO

Prevenir:

AGRESION

MALTRATOS

VEJAMENES

Corregir:

TRATO DESCONSIDERADO

Y OFENSIVO

Sancionar:

ULTRAJE

DIGNIDAD

HUMANA

EJERCE



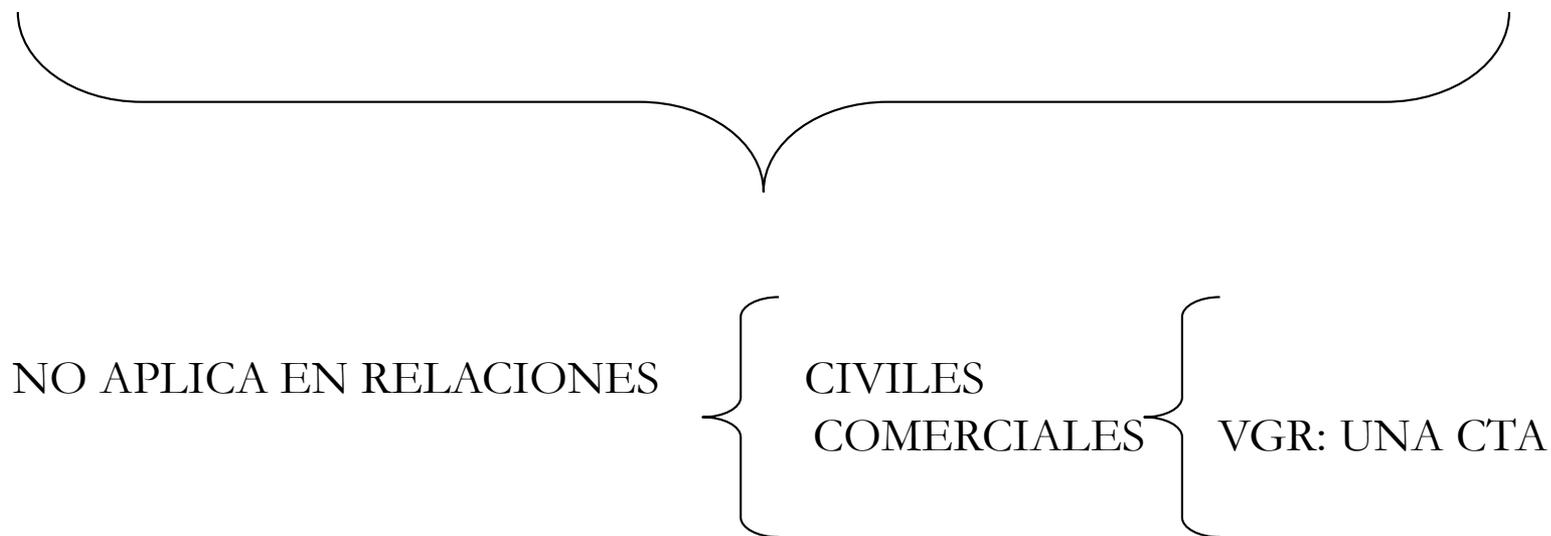
SOBRE QUIENES REALIZAN ACTIVIDADES ECONOMICAS
EN UNA RELACION LABORAL



NO APLICA

CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS

A LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA



DIGNIDAD



BIENES JURIDICOS PROTEGIDOS

QUE:

EL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS

LA LIBERTAD

LA INTIMIDAD

LA HONRA

LA SALUD MENTAL

UNA BUEN AMBIENTE DE EMPRESA

ARMONIA ENTRE QUIENES COMPARTEN UN MISMO AMBIENTE



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



SUJETOS DEL ACOSO

**SUJETO
ACTIVO**

(ACOSANTE)

A- Empleadores
Personal de dirección
Superior Jerárquico.

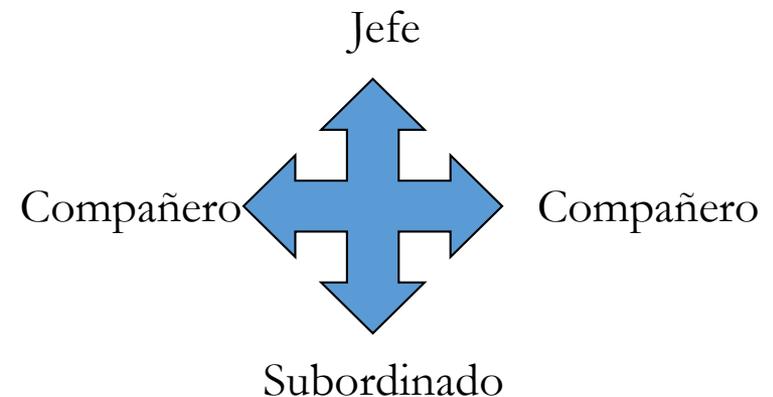
B- El trabajador

C- Compañero

**Sujeto
Pasivo**

(ACOSADO)

El Trabajador



CARACTERÍSTICAS

1- CONDUCTA PERSISTENTE



No es una sola vez.

2- CONDUCTA DEMOSTRABLE



No es por rumor

3- FINALIDAD



Si no la hay puede ser un problema de relaciones Per.

a) Factor psicológico

- Infundir miedo
- Intimidación
- Terror
- Angustia.

b) Perjuicio laboral:



Modificar condiciones laborales en desventaja

c) Desmotivación en el trabajo

d) Inducir a la renuncia.



CAD CARGA DE LA PRUEBA A CARGO DEL TRABAJADOR

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



MODALIDADES

1- MALTRATO

2-PERSECUCION

3-DISCRIMINACION

4- ENTORPECIMIENTO

5-INEQUIDAD

6- DESPROTECCION

L A B O R A L



1-Maltrato laboral

ACTOS DE VIOLENCIA Física

Moral

EXPRESIONES VERBALES INJURIOSAS.

VIOLAR LA INTIMIDAD

ACTOS CONTRA
LA LIBERTAD
SEXUAL

FISICA

→ ACOSO

LESIONES AL DERECHO AL BUEN NOMBRE

Tendiente a menoscabar
La autoestima y la dignidad



2-Persecucion laboral

ACTOS ARBITRARIOS
Y REITERADOS

DESCALIFICACION

CARGA EXCESIVA DE TRABAJO

CAMBIOS PERMANENTES DE HORARIO



LOGRAR
LA RENUNCIA



Desmotivar
laboralmente



2-Persecucion laboral

➤ CAMBIO REPENTINO en la relación personal o profesional.

✓ MOTIVACIONES DEL CAMBIO

✓ Envidia,

✓ los celos,

✓ la competitividad,

✓ el ansia de ascensos,

✓ o la inclusión de una nueva persona en el grupo a la que se le ve como competidora.

✓ La “víctima” comienza a ser criticada y perseguida por la forma de hacer su trabajo y se utilizan por parte del “acosador” todo tipo de incidentes, tretas, calumnias y vejaciones, tanto personales como profesionales.



3-Discriminacion laboral



TRATO
DIFERENCIADO

VIOLAR EL PRINCIPIO
DE LA IGUALDAD

GENERO

ORIGEN FAMILIAR

NACIONAL

CREDO RELIGIOSO

PREFERENCIA POLITICA

SITUACION SOCIAL

CAREZCA DE
RAZONABILIDAD



3-Discriminacion laboral



RAZA



CREDO RELIGIOSOS
NO CATOLICO



ORIENTACION
SEXUAL
HOMOSEXUAL



TRATO
DIFERENCIADO

VIOLAR EL PRINCIPIO
DE LA IGUALDAD



GENERO
MUJER



SITUACION SOCIAL



IZQUIERDA



DIABETICO

LEY 50



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



4-Entorpecimiento laboral

OBSTACULIZAR

HACER MAS GRAVOSA

RETARDAR



CON PERJUICIO PARA
EL TRABAJADOR



No cumpla sus metas

EL CUMPLIMIENTO DE LA LABOR

CONDUCTAS

Privación
Ocultación
Inutilización

Dstrucción
perdida

Ocultamiento

Insumos
Documentos
Instrumentos de labor

Información

Correspondencia
Mensajes electrónicos



5-Inequidad laboral

VIOLACION DEL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD

DISCRIMINACION POR OBLIGACIONES LABORALES



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL

Sentencia CC T-638/96

Igual puesto

Jornada

Condiciones de eficiencias iguales

CONDICIONES

Su retribución depende de sus habilidades y de la labor

Que desempeña y no de las condiciones o circunstancias

De su patrono

UNA COSA ES LA DISCRIMINACION

TRATO DIFERENTE

Debidamente justificado



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



JUSTIFICACION TRATO DIFERENTE

Empírico: Que se trate de casos diferentes

Normativo: Que exista un fin normativo que justifique

racional y proporcionalmente la diferencia de trato

Valorativo: Que la medida sea adecuada razonable a la luz

de los principios y valores constitucionales.



6-Desproteccion laboral

TODA CONDUCTA



Tendiente a poner en riesgo la integridad
y la seguridad del trabajador



Mediante ordenes o asignación de funciones



Sin el cumplimiento de los mínimos requisitos de protección
Y seguridad para el trabajador



REPETIDAS

PUBLICAS

PRACTICAS DE ACOSO LABORAL

AGRESION FISICA

AMENAZAS DE DESPIDO

HUMILLACIONES

BURLAS APARIENCIA

ALUSIONES A LA INTIMIDAD

DESCALIFICACION

DEBERES EXTRAÑOS

***MALESTAR DE LAS
PERSONAS EN EL TRABAJO***

PALABRAS SOECES



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



PRACTICAS DE ACOSO LABORAL

REPETIDAS

PUBLICAS

NO ELEMENTOS DE TRABAJO

NEGATIVA DE LICENCIAS

ENVIO ANONIMOS

Excepcionalmente un solo acto hostil basta para acreditar el acoso circunstancia que valorara la autoridad competente, dada su gravedad.

HORARIOS EXCESIVOS

DISCRIMINACION

OTROS CASOS



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ

**MALESTAR DE LAS
PERSONAS EN EL TRABAJO**



AISLAMIENTO

Separar a la persona
De sus compañeros

No asignar tareas
a una persona



Prohibir a los compañeros
que hablen a una
persona determinada



Algunas conductas concretas de mobbing clasificadas por factores
(Zapf, Knorz y Kulla, 1996)

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar
- · Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva
- Cuestionar las decisiones de su vida personal
- · Asignar tareas sin sentido
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades
- Asignar tareas degradantes



ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL

Rehusar la comunicación
no comunicarse directamente con ella



Tratarla
como si no existiera

No dirigirle la palabra



Rehusar la comunicación
A través de miradas y gestos

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona
- Terror telefónico
- Hacer parecer estúpida a una persona
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos
-
- Imitar los gestos, voces... de una persona .
- Mofarse de las discapacidades de una persona de la vida privada de una persona

VIOLENCIA FÍSICA

- Ofertas sexuales, violencia sexual
- Amenazas de violencia física
- Uso de violencia menor
- Maltrato físico



Lo Que NO es Mobbing

- Estrés (fenómeno psicológico y fisiológico)
- Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas, el enemigo no esta en la empresa, situaciones emocionalmente demandantes).



CONDUCTAS EMPRESARIALES PERMITIDAS

EXIGIR CUMPLIMIENTO

Deberes
Y
Obligaciones

Legales,
Reglamentarias y
contractuales
del trabajador

Formular memorandos
Exigiendo mejoramiento de la
EFICIENCIA LABORAL



Exigencia de lealtad o fidelidad empresarial



No constituyen acoso laboral

EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

Cumplir labores extras
Colaboración
Con la empresa
Para la continuidad del servicio

Actuaciones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo
Con base en la ley



CONDUCTAS ATENUANTES

1- BUENA CONDUCTA ANTERIOR.

2-OBRAR CON IRA E INTENSO DOLOR

3-PROVOCACION manifiesta o velada por parte del superior, compañero o subalterno

4. VINCULOS FAMILIARES y afectivos.

5-CONDICIONES DE INFERIORIDAD SIQUICA hayan influido en la conducta

6-DISMINUIR CONSECUENCIAS Voluntariamente.

7-REPARAR El daño ocasionado, aunque no sea en forma total.



CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

REITERACION DE LA CONDUCTA

CONCURRENCIA DE CAUSALES

AUMENTAR EL DAÑO FISICO O SICOLOGICO

CAUSAR DAÑO EN LA SALUD FISICA O SIQUICA

APROVECHAR POSICION PREDOMINANTE

VALERSE DE UN TERCERO O UN INIMPUTABLE

REALIZAR LA CONDUCTA MEDIANTE PRECIO O RECOMPENSA

APROVECHAR LA DIFICULTAD DEL OFENDIDO PARA DEFENDERSE



Medidas preventivas y correctivas

Modificar reglamentos Internos de Trabajo

- 1- Establecer Mecanismos de Prevención.
- 2- Procedimiento Interno, Confidencial, conciliatorio para superar los casos presentados.
- 3- Tres meses para cambio del Reglamento Interno de trabajo.
- 4- Mecanismo Participativo Previo, sin que tales opiniones sean obligatoria

Sanciones *por omisión*

MULTAS: 100 SLMM

Presunción de tolerancia del acoso



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



PROCEDIMIENTO MODIFICAR RIT

1- ADAPTAR LOS MECANISMOS PARA
PREVENIR EL ACOSO LABORAL

2-ESTABLECER EL PROCEDIMIENTO INTERNO
PARA SOLUCIONARLO

3. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES
Sin que tales opiniones sean obligatorias



INSTANCIAS

COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL

Jefe de Relaciones Industriales
Gerente área
Medico

Superintendente
Gerente
Contralor



ACOSO LABORAL

PROCEDIMIENTO

CUATRO FASES

PRESENTACION DE LA QUEJA
Al comité por medio del Jefe de P

Por escrito adjuntando pruebas

2. ESTUDIO DEL COMITÉ
Investigación Interna

3. Concepto sobre el tema

4. ACCION
Adoptar medidas y sanciones



MECANISMOS DE CORRECCION

1.1 QUEJA DEL ACOSADO

A- Por escrito y con anexo de pruebas

B- Autoridad que recibe la queja

Inspector de Trabajo

Inspector de Policía

Defensor del Pueblo

1.2 Intervención de una Institución de conciliación, autorizada legalmente.

A Solicitud del perjudicado

1-3 Efectos de la Queja

A- Protección especial de la victima dentro de los 6 meses siguientes a la petición

Ineficacia del despido condicionada a declaración judicial o administrativa de acoso.

Protección especial e testigos de la victima

Podrá solicitar participación de un centro de conciliación

Solicitud de traslado



CONMINACION PREVENTIVA

POR PARTE DE LA AUTORIDAD

Aplicación del Reglamento Interno sobre acoso

Programación de actividades pedagógicas

Terapias de Grupo



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



TEMERIDAD DE LA QUEJA

LA QUEJA CAREZCA DE TODO FUNDAMENTO FACTICO O RZONABLE

MULTA DE $\frac{1}{2}$ A 3 SMLVM.

A su imposición.

DESCUENTO SUCESIVOS POR NOMINA: de la multa dentro de los 6 meses siguientes

TEMERIDAD POR QUEJAS REITERADAS Sobre los mismos hechos

CADUCIDAD

6 MESES

FECHA DE OCURRENCIA DE LA CONDUCTA



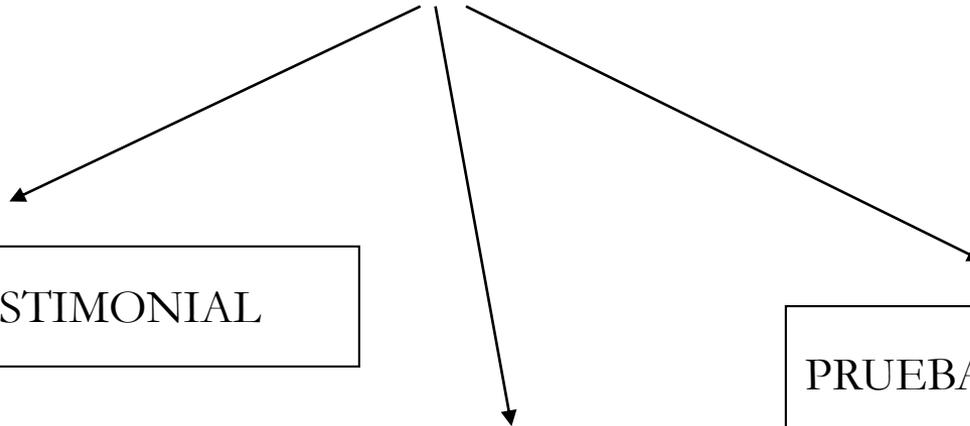
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



TIPOS DE PRUEBAS

A PROBAR { HECHOS
FINALIDAD

MEDIOS DE CONOCIMIENTO



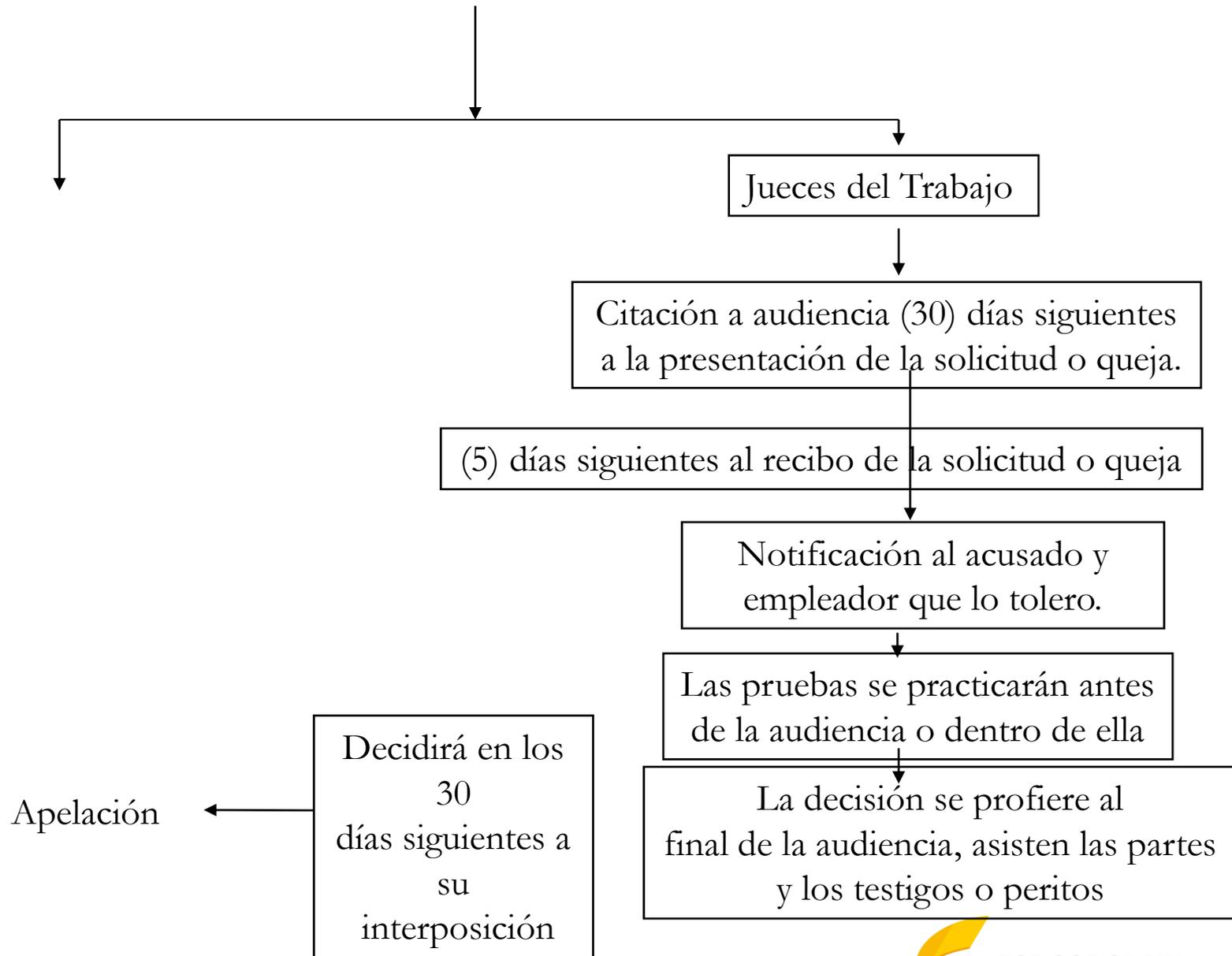
PRUEBA TESTIMONIAL

PRUEBA DOCUMENTAL

PRUEBA PERICIAL



COMPETENCIA



CONSECUENCIA PARA EL EMPLEADOR

1- Sanción económica (multa de 2 a 10 SMLMV)

2- Renuncia inducida, como terminación sin justa causa.

3- Despido indirecto

4 Sujeto activo persona natural

Indemnización Art. 64 CST por perjuicios

No renovación del contrato a termino fijo, justa causa de terminación del contrato.

5- Pagar a la EPS y ARP el 50% costos del tratamiento medico de enfermedades o dolencias originadas en casos de acoso laboral.



DELITOS PENALES TIPIFICADOS POR EL ACOSADOR

VIOLAR LIBERTAD TRABAJO

Violencia o maniobra engañosa logre el retiro de operarios o trabajadores de los establecimientos donde laboran, o por los mismos medios perturbe o impida el libre ejercicio de la actividad de cualquier persona.

CONSTREÑIMIENTO ILEGAL

Constreñir a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa

SABOTAJE

Suspender o paralizar el trabajo, Destruir, inutilizar, hacer desaparecer, dañar herramientas, base de datos, soportes lógicos, instalaciones o equipos o materias primas

AMENAZAS A TESTIGO

Amenazar a un testigo de un hecho delictivo Para que se abstenga de actuar como testigo



DELITOS

FALSO TESTIMONIO

Faltar a la verdad o la calle total o
Parcialmente, ante autoridad competente

FRAUDE PROCESAL

Inducir en error por cualquier medio
fraudulento, a un servidor público

FALSA DENUNCIA

Denunciar ante la autoridad una
conducta típica que no se ha
cometido

FALSA DENUNCIA CONTRA PERSONA DETERMINADA

Denunciar como autor o participe de una
Conducta típica que no ha cometido o en cuya
comisión no ha tomado parte



FALSO TESTIMONIO

CONSECUENCIAS DE LA TEMERIDAD

CONDUCTA: Faltar a la verdad o la calle total o parcialmente

ANTE QUIEN: Ante autoridad competente
autoridad judicial o administrativa

COMO: Bajo la gravedad del juramento.

SANCION: Prisión de 6 a 12 años.



FALSO TESTIMONIO

CONSECUENCIAS DE LA TEMERIDAD

SUJETO ACTIVO: Quien presente queja o demanda por acoso laboral o sea testigo dentro de la actuación

SUJETO PASIVO: Administración de Justicia (Estado)

CONDUCTA Quebrantar el juramento prestado ante la autoridad y afirmar una falsedad, negar la verdad o callarla.



FRAUDE PROCESAL

CONSECUENCIAS DE LA TEMERIDAD

CONDUCTA: Inducir en error por cualquier medio fraudulento

A QUIEN: A un Servidor Público

PARA QUE: Para obtener resolución, acto administrativo contrario a la ley

SANCION: Prisión de 6 a 12 años.

Multa de 200 a 1000 SLMMV

Inhabilitación para ejercicio de funciones públicas de 5 a 8 años.



FRAUDE PROCESAL

CONSECUENCIAS DE LA TEMERIDAD

SUJETO ACTIVO: Quien participe en una actuación ante autoridad estatal

SUJETO PASIVO: Administración de Justicia (estado)

CONDUCTA: Entorpecer la actividad judicial gracias al mendicidad de los sujetos procesales quienes desfiguran la verdad, para conseguir una decisión judicial errada.

Aplicaría a quien temerariamente instaura queja o demanda por acoso laboral sin fundamentos, para lograr una decisión contraria a la ley



FALSA DENUNCIA

CONSECUENCIAS DE LA TEMERIDAD

CONDUCTA: Denunciar una conducta típica que no se ha cometido

ANTE QUIEN: Ante la autoridad

COMO: Bajo juramento

SANCION: Prisión de 16 meses a 3 años.
Multa de 2 a 10 SLMMV



FALSA DENUNCIA

CONSECUENCIAS DE LA TEMERIDAD

SUJETO ACTIVO: Denunciante (Indeterminado)

SUJETO PASIVO : Administración de Justicia (Estado)

CONDUCTA: Presentar una denuncia con fundamentos en hechos falsos,
recibida ante autoridad bajo juramento



FALSA DENUNCIA CONTRA PERSONA DETERMINADA

CONDUCTA: Denunciar como autor o participe de una conducta típica que no ha cometido o en cuya comisión no ha tomado parte

COMO: Bajo juramento

SANCION: Prisión de 64 meses a 12 años.
Multa de 2 a 20 SLMMV



FALSA DENUNCIA CONTRA PERSONA DETERMINADA

SUJETO ACTIVO: Denunciante (Indeterminado)

SUJETO PASIVO: Administración de Justicia (Estado)

CONDUCTA: Hacer una imputación en forma de acusación o denuncia contra persona determinada, dicha imputación ha de ser falsa, juramento ante autoridad judicial, con la intención o con el conocimiento de que los denunciados no fueron cometidos por el denunciado o nunca existieron



VIOLACION DE LOS DERECHOS DE REUNION Y ASOCIACION

CONDUCTA: Impedir o perturbar una reunión lícita o el ejercicio de los derechos

que conceden las leyes laborales o tome en represalias con motivo de huelga,
reunión o asociación legítimas.

SANCION: Multas



CONSTREÑIMIENTO ILEGAL

DELITO CONTRA LA AUTONOMIA PERSONAL

CONDUCTA: Constreñir a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa.

SANCION: Prisión de 16 meses a 3 años



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



Estrategia de Prevención

- Cultura relaciones basada
- en principios y valores
- Instancias para tratar el tema y colocar denuncias.
- Sanciones.



Prevención del acoso

Medidas específicas contra el acoso

- Dar a conocer qué es el acoso
- Investigar el alcance del problema
- Distribuir normas y valores anti-acoso y garantizar que se respetan
- Mejorar la responsabilidad y competencia de la dirección en resolución de conflictos
- Implicación de los trabajadores y sus representantes en todo el proceso



Formulación clara de una política anti-acoso

- Compromiso ético: entorno libre de acoso
- Explicar las acciones aceptables y las que no lo son
- Definir las consecuencias y sanciones del incumplimiento de las normas
- Canales de ayuda a las víctimas
- Procedimientos para presentar quejas sin represalias
- Definir la función de cada uno en el proceso
- Asegurar la confidencialidad



LAS PERSONAS SON IGUALES Y DISTINTAS.

LIBERTADES

Pensamiento
Opinion
Expresión
Creencia Política
Tránsito
Establecimiento
Asociación
Religión
Justicia

IGUALDAD

Art. 13CN

DERECHOS

Vida
Nacionalidad
Seguridad
Propiedad Privada
Salud
Política
Participación
Educación
Trabajo

- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
- RESPETO A LA INDIVIDUALIDAD.



TRATO DESIGUAL

Habr  discriminaci3n

cuando ante situaciones iguales

se da un trato jurídico (salarial diferente)

Cuando tiene origen en su calidad biol3gica,
en creencias intimas
o en actividades legittimas del trabajador

que ninguna relaci3n tienen con su trabajo
objetivamente considerado



DISCRIMINACIÓN PROHIBICION

Se prohíbe la discriminación salarial fundada
en hechos
circunstancias
o situaciones

que no correspondan realmente a la consideración objetiva

Eficiencia
de la calidad
y cantidad de trabajo



DERECHO A LA INTIMIDAD



ESTAN SUSTRÁIDOS A LA INJERENCIA O CONOCIMIENTO DE EXTRAÑOS



BUEN NOMBRE Y HONRA

Artículo 2 y 15 .CN.

Son el reflejo adecuado y equitativo de sus ejecuciones y Logros en la esfera social donde ha convivido

llega desde afuera, como ponderación
o criterio que los demás tienen de uno



HONRA
Externo



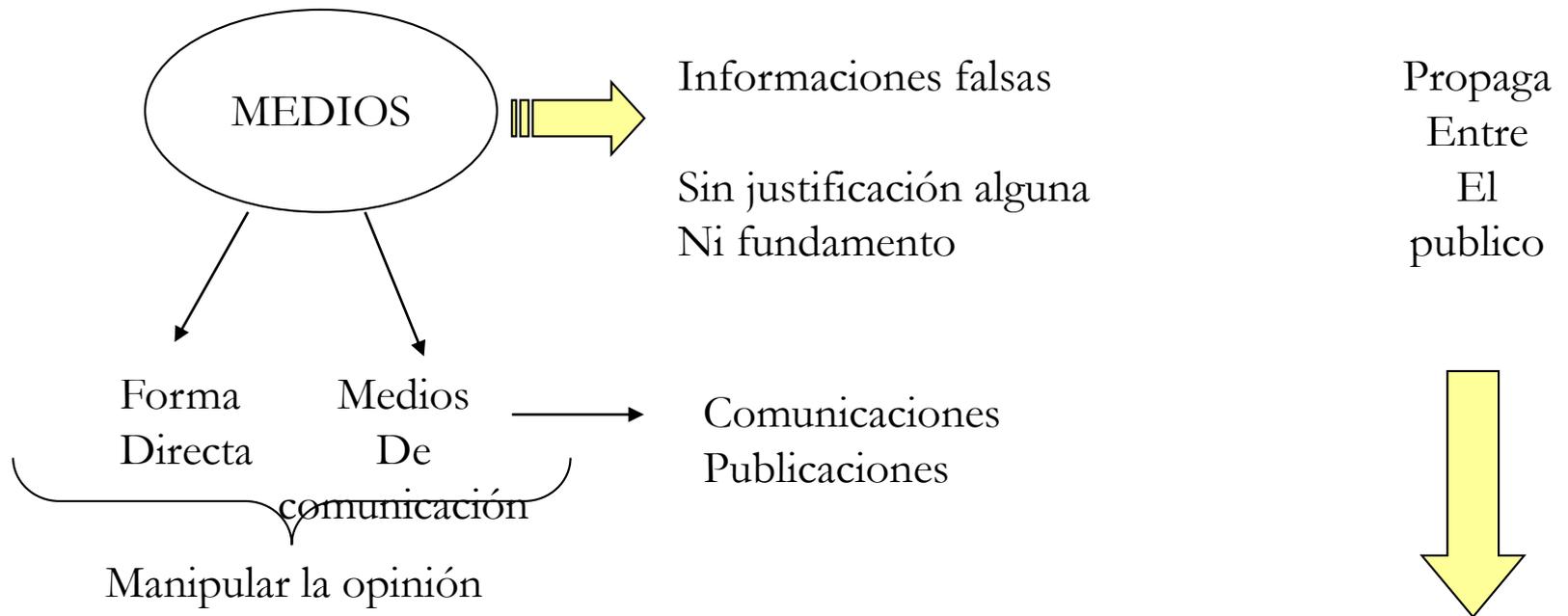
HONOR
Interno

Un valor propio que de si mismo tiene la persona independiente de la opinión ajena



DERECHO AL BUEN NOMBRE

CONDUCTA



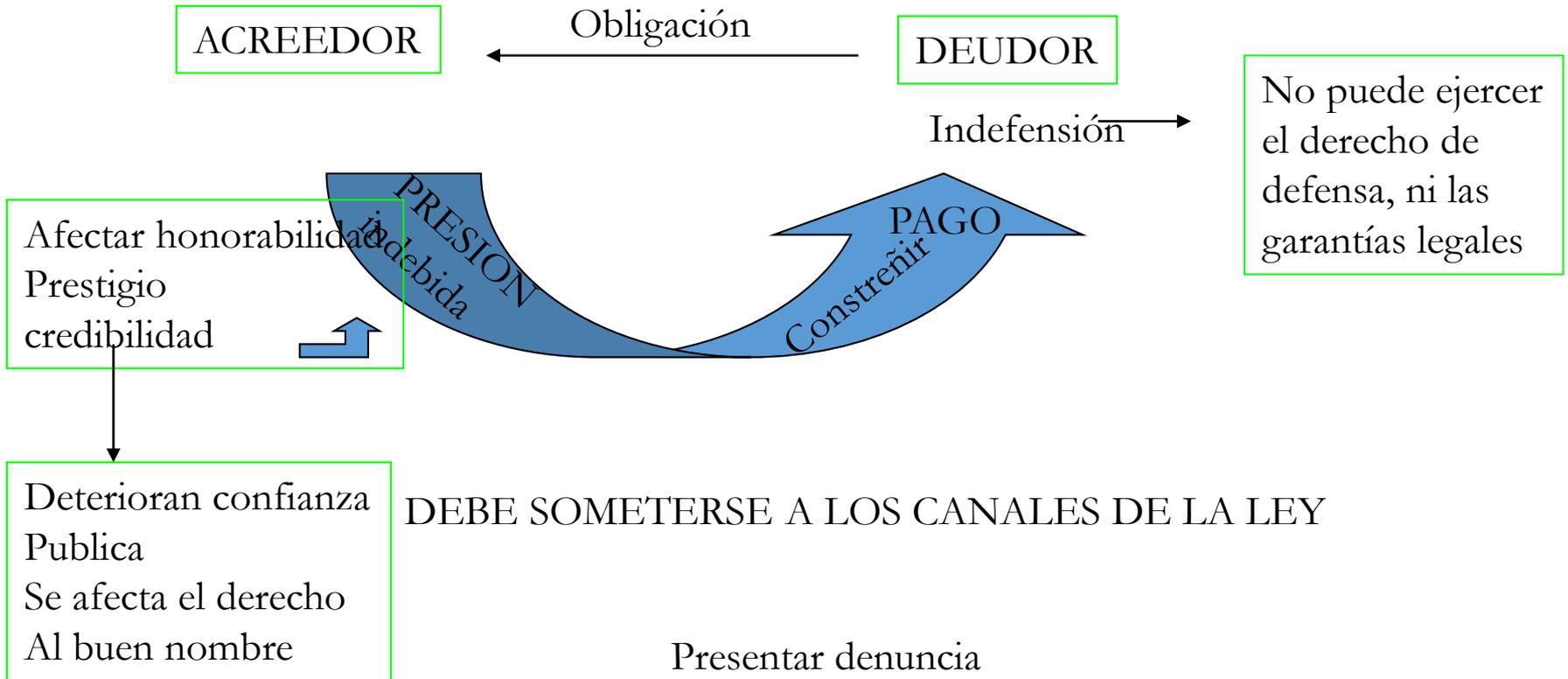
Distorsionar el prestigio publico

Socavar el principio o la confianza del entorno social.

Desdibujar su imagen



DERECHO AL BUEN NOMBRE PAGO DE SUMA DINERO



ACOSO SEXUAL

CONDICIONES

EMPLEO

PROMOCION

SALARIO

OTROS BENEFICIOS

Están condicionadas a someterse

a una conducta de naturaleza sexual

que afecte la dignidad de la persona

que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe

Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio hostil o humillante para quien la recibe

Es lo que lo diferencia de una actitud amistosa, bien recibida y mutua.

Porque el factor determinante del acoso sexual no depende de la intención de la persona culpable: es la persona receptora de dicha actitud la que decide si una conducta de naturaleza sexual es bien recibida o no lo es.



Actos de acoso sexual:

- - gestos y comentarios de connotación sexual
- - apretones de hombros, abrazos o roces aparentemente casuales en diversas regiones corporales tipificadas sexualmente.
- - Juegos de carácter sexual.
- - Propositiones de carácter sexual y/o amenazas que se relacionan con mejoramientos y/o ascensos relacionados con el trabajo
- - Lenguaje sexual de tipo obsceno o chistes subidos de tono



CASOS CONCRETOS DE ACOSO

ACTO SEXUAL ABUSIVO

Tocar las nalgas a una mujer
En un paradero.

Tribunal Superior de Bogotá

4 años de cárcel.

Pena entre 4 y 8 años

ACOSO A SECRETARIA

Renuncio por acoso de su jefe

Consejo de Estado

Funcionario del Ministerio de Minas.

Condena \$49 millones a devolverle al
Estado, por condena que este pago.

ITALIA

Tratar de dar un beso a una compañera en el sitio de trabajo se convierte en acoso laboral

Un Gerente trato de besar en la boca una cajera de la entidad y la beso en la mejilla

Sanción : 14 meses de cárcel



MODIFICACIONES R.I.T

ELIMINAR LO REFERENTE AL CONTRATO DE APRENDIZAJE

CAMBIAR DONDE DICE TRABAJO DIURNO POR ORDINARIO

DONDE DICE MINISTERIO DE TRABAJO CAMBIAR POR
MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL

VACACIONES SE PAGAN PROPORCIONALMENTE DESDE EL PRIMER DIA

PAGO CATORCENAL SE CAMBIA POR PAGO DOS VECES POR MES

MODIFICAR REGIMEN DISCIPLINARIO CONVENCION ACORDE REFORMA

INCLUIR TEMA DEL ACOSO LABORAL





*Desde mi
imperfección*







¡Crecimiento con y para el otro!



¿Cómo hacerlo?



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ









۱۵

El acoso laboral: una oportunidad para recuperar sentido

- Ley 1010 de 2006



¡El buen trato!



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



iSeamos
correctos!



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



El acoso laboral: una oportunidad para recuperar sentido

¡ Aptitud para ser
legislador universal !



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



Respetar la dignidad humana



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



¿Qué es la dignidad Humana?



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



Ser digno

Un fin en sí mismo



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



¿De qué somos dignos?



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



Ser digno

De respeto

De ser ayudados



¿Qué es la Convivencia Laboral?



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



Humanización del trabajo



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



Calidad de vida



Afecto



Participación



El reto de construir vida



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



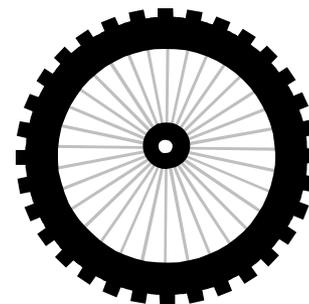
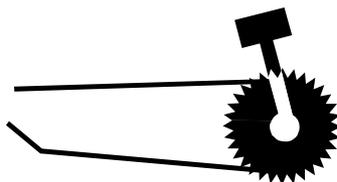
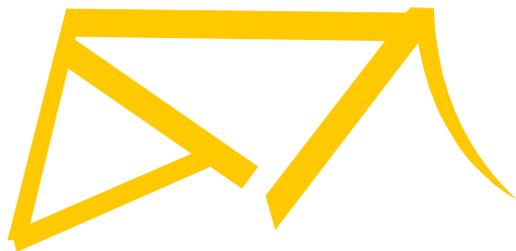
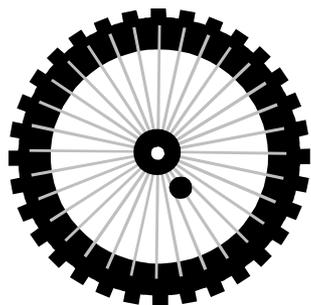
VIDA



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



• Todo VIVO



• Todo **VIVO**



¡Lo holístico !



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



• Todo **VIVO**



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



El reto de construir vida

Buen trato



Ser correctos



**Respetar la
Dignidad humana**



Todos somos gestores de Convivencia



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?



- Ley 1010 de 2006



¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

- Visión cuantitativa (formal)
- Visión cualitativa (material)



¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Visión cuantitativa (formal)

- Ley 1010 – Art 9º: Mecanismos de prevección
- Reglamento interno de trabajo o institucional
- El instructivo



¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Visión cuantitativa (formal)

Reglamento interno de trabajo

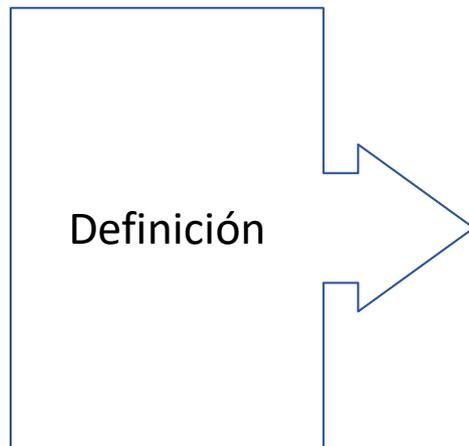


¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Visión cuantitativa (formal)

Reglamento interno de trabajo

Mecanismos de prevención del acoso laboral



Actividades tendientes a generar
una

*Conciencia Colectiva
convivente*

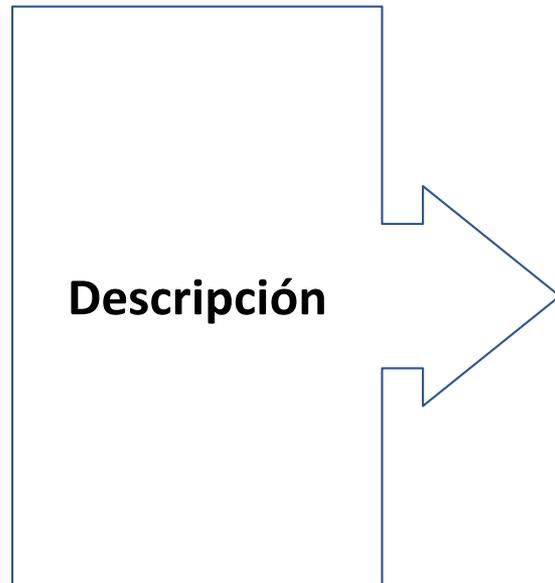


¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Visión cuantitativa (formal)

Reglamento interno de trabajo

Mecanismos de prevención del acoso laboral



Información sobre la Ley 1010/06

Espacios para el diálogo

Actividades de participación

Examinar conductas específicas



¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Visión cuantitativa (formal)

Reglamento interno de trabajo

Mecanismos de prevención del acoso laboral

El Comité de Convivencia



El Comité de Convivencia

Funciones

**Evaluar
Vida laboral**

**Atender
conminaciones
preventivas**

**Promover
desarrollo de
mecanismos**

**Hacer
sugerencias**

**Examinar
casos
específicos**

**Formular
recomendaciones**



¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Visión cualitativa (material)



¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Visión cualitativa (material)

¿Cuál es la
manera de ser
del Comité?



Visión cualitativa (material)

¿Cuál es la manera de ser del Comité?

Invitante a la cooperación

Misión: promover armonía en el sentimiento solidario de ayudar



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



Visión cualitativa (material)

¿Cuál es la manera de ser del Comité?

Dimensión amorosa de la vida de la empresa



En el plano del ser humano que trabaja.
En el plano del afecto por la actividad productiva



Visión cualitativa (material)

¿Cuál es la manera de ser del Comité?

Comunitaria no “partita”



¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Visión cualitativa (material)

¿Cuáles son las bases de educación y las herramientas de convicción interna del Comité?



Visión cualitativa (material)

Las bases de educación

Respeto por la diversidad

Sentido de la propia vida

Claridad del valor del otro como un yo

Competencia para la generosidad y el desprendimiento.

Humildad, sencillez y transparencia.

Claridad sistémica respecto de lo que hace la empresa.



Visión cualitativa (material)

Herramientas de convicción interna

Los seres humanos somos frágiles

En todo ser humano hay

bondades interiores

Recuperar bondades interiores es

un sueño posible



Visión cualitativa (material)

Herramientas de convicción interna

La comprensión y el perdón son medios para
reconstruir tejido social



Visión cualitativa (material)

Herramientas de convicción interna

Reparar conductas inhumanas no es una pérdida de tiempo.

Liderar humanidad es una oportunidad para ayudar a construir un mundo mejor

Contribuimos con el sueño de una empresa productiva, competitiva rentable, y sostenible.



¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Visión cualitativa (material)

¿Cuál es la
imagen que debe
proyectar el
Comité?



Visión cualitativa (material)

La imagen del Comité

Sentimiento de humanidad.

Armonías funcionales y coherencias operativas

Ejemplo de humildad y sabiduría

Oportunidad para la reparación

Invitación a no dañar, no hostigar, no maltratar, no injuriar, no agredir.



Ser significantes de dignificación colectiva



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Visión cualitativa (material)

¿Cuáles serían los
elementos
generadores de
confianza en
el comité?



Visión cualitativa (material)

Elementos generadores de confianza

Sean incluyentes

No discriminen

No promuevan confrontaciones

Estén descontaminadas de rigores
disciplinarios

Estén libres de posiciones de parte

Reciban los inconvenientes con mirada
amorosa y sin soberbia.



Liberar actitudes de maltrato de una
manera inteligente, creativa, prudente
y eficaz



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Visión cualitativa (material)

¿Cuáles son los elementos de integración entre las normas y los valores morales que la orientan?



Visión cualitativa (material)

Elementos integradores

Construcción participativa



Visión cualitativa (material)

Elementos integradores

Recuperación de sentido



¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Visión cualitativa (material)

¿Por qué debe considerarse éste un comité holístico e integral?



La empresa vista como un todo para generar un criterio vitalizador en el marco de una armonía productiva, rentable y humanizada



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



Reflexiones para continuar el camino



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



Pautas de ayuda



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



Pautas de ayuda

Construya desde el amor

- Sentido de unidad, Paciencia proactiva, Respeto, Solidaridad Cooperación, Reconocimiento, Generosidad, Comprensión Perdón, Desprendimiento



Pautas de ayuda

Reconozca su propia imperfección

La vida es una oportunidad
para mejorar lo que nos
hace falta



Pautas de ayuda

Abra su corazón
al encuentro con el entorno



**¡Convivencia y
ecología!**



Pautas de ayuda

Supere la tentación de avasallar

Crecer significa comprender que la
felicidad parte de nuestro propio
interior y entender que el otro tiene
derecho a la felicidad



Pautas de ayuda

No olvide Dialogar
tantas veces como sea posible

Construir lo igualmente
bueno para todos, lo
deseable.



Pautas de ayuda

Tengamos fortaleza

No lo podemos todo
La necesidad de estar
unidos



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



Pautas de ayuda

Soñemos

- Podemos construir habitabilidad humana
- Podemos construir proyectos conjuntos de buen vivir, a pesar de las dificultades



Tejiendo la Red



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



VIDA



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



Conclusión

Invitación

Cambio reflexión amor, tolerancia, elección, crecimiento, adiestramiento, respeto, voluntad, solidaridad, aceptación, servicio, generosidad, cooperación, reconciliación, convivencia, integridad, comprensión, vida, armonización, sensibilización, estímulo, humildad, apoyo, interacción, humanización, técnica, reconocimiento, superación, calidad....



NORMATIVIDAD





DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



“ACOSO LABORAL”

Ley 1010 del 23 de Enero de 2006



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



CONTENIDO

- ✚ Objeto y Bienes Protegidos
- ✚ Definición y Modalidades
- ✚ Conductas que constituyen y no constituyen Acoso Laboral
- ✚ Circunstancias Agravantes
- ✚ Conductas Atenuantes
- ✚ Sujetos y Ámbito de Aplicación
- ✚ Medidas Preventivas y Correctivas

Graduación



OBJETO

Definir, Prevenir, Corregir y Sancionar



Diversas formas de Agresión, Maltrato, Vejámenes, Trato Desconsiderado y Ofensivo y en general todo Ultraje a la Dignidad Humana.



Sobre quienes realizan actividades económicas en el Contexto de una Relación Laboral Privada o Pública.



BIENES PROTEGIDOS

1. El Trabajo en Condiciones Dignas y Justas.
2. La Libertad.
3. La Intimidad.
4. La Honra.
5. La Salud Mental.
6. La Armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.
7. El buen Ambiente de la empresa.



DEFINICIÓN

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.



Encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia.



Modalidades...

1. **Maltrato Laboral**: - Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado.
 - Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante.
 - Comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad.
2. **Persecución Laboral**: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inducir el propósito de inducir la renuncia.



3. **Discriminación Laboral**: -Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.
4. **Entorpecimiento Laboral**: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla mas gravosa o retardarla.
5. **Inequidad Laboral**: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral**: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador.



CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- Actos de Agresión Física.
- Expresiones Injuriosas o Ultrajantes.
- Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- Amenazas injustificadas de despido.
- Las múltiples denuncias disciplinarias, cuya temeridad quede demostrada



- **La descalificación humillante de las propuestas de trabajo**
- **Burlas sobre apariencia física o forma de vestir**
- **Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.**
- **Imposición de deberes extraños, exigencias desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor, brusco cambio de lugar de trabajo o de labor contratada sin justificación.**
- **Exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada.**



- **Trato notoriamente discriminatorio en cuanto a otorgamiento de derechos, prerrogativas laborales e imposición de deberes.**
- **Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para cumplir la labor.**
- **Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias y vacaciones.**
- **Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a situación de aislamiento social.**





CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- **Exigencias y ordenes necesarias para mantener la disciplina.**
- **Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde.**
- **Formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.**
- **Formulación de Circulares o Memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral.**
- **Solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa.**



- **Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo.**
- **La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano señalados en la normas vigentes.**
- **Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.**
- **La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.**



CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

- Reiteración de la conducta
- Cuando exista concurrencia de causales.
- Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del defendido o la identificación del autor partícipe.



- Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad
- Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- Cuando en la conducta desplegada se causa daño psíquico o físico



CONDUCTAS ATENUANTES

- Haber observado buena conducta anterior.
- Obrar en estado de emoción o pasión excusable.
(No se tiene en cuenta por violencia contra libertad sexual)
- Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.



- Condiciones de inferioridad síquicas, determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido.
- Los vínculos familiares y afectivos.
- Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío.
- Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores



SUJETOS Y AMBITO DE APLICACIÓN

Sujetos Activos o Autores del Acoso Laboral:

- **La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando y cuya relación laboral sea regida por el Código Sustantivo del Trabajo.**
- **La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico en entidad estatal.**
- **La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.**



Sujetos Pasivos o Víctimas del Acoso Laboral:

- **Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.**
- **Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.**
- **Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.**



Sujetos Partícipes del Acoso:

- **La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.**
- **La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de trabajo en los términos de la Ley.**



ACCIONES PREVENTIVAS

Las Áreas de Recursos Humanos son las responsables de diseñar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral; para el diseño de tales mecanismos podrán tener en cuenta las siguientes recomendaciones que hace el

DAFP:



Sistema de Estímulos:

Como parte de los programas que se adelantan a través del Sistema de Estímulos – Calidad de Vida Laboral se deberán diseñar acciones tendientes al mantenimiento de unas relaciones interpersonales adecuadas; algunas de aquellas acciones pueden ser desarrolladas por las Cajas de Compensación entre otras y pueden ser:



1. Talleres de Relaciones Humanas o de integración.

Facilitan la integración de los servidores de la entidad y el mejoramiento y mantenimiento de relaciones interpersonales adecuadas.

2. Terapias Grupales

Modalidad terapéutica en la cual se trabaja bajo programas establecidos, dirigidas a integrantes de un grupo que cuentan con una problemática común, logrando su planeación a futuro, así como el restablecimiento emocional, buscando su integración en cualquier ámbito.



3. Educación Experiencial: es una herramienta de aprendizaje que se usa para generar procesos de autoconocimiento y crecimiento en el ámbito personal, interpersonal y grupal. Basa el proceso en la utilización de actividades retadoras que las personas no realizan en su vida diaria para resaltar y descubrir habilidades, actitudes y acciones que les permitirán reflexionar crítica y objetivamente acerca de su desempeño, tanto en el campo laboral como en el personal.



Plan Nacional de Formación y Capacitación

Los Planes Institucionales de Formación y Capacitación, en la parte de Inducción y reinducción, deben contemplar el tema sobre la Ley de Acoso Laboral, dentro del cual deberán estar contempladas las acciones preventivas y correctivas que se adelantaran en la Entidad; así como un programa de sensibilización al equipo directivo .



1. Inducción:

Para nuevos servidores. El Jefe de Recursos Humanos deberá responsabilizarse por asignar a una persona que se encargue de manejar rigurosamente el tema durante el desarrollo de la inducción.



2. Reinducción:

Definición e inclusión del tema en el Programa de Reinducción de la Entidad; teniendo en cuenta que la presentación debe ir mas allá de la simple información del contenido de la Ley, haciendo énfasis en que se debe dar un uso adecuado y racional de los ámbitos de aplicación de la misma. En todo caso esta Reinducción debe llevarse a cabo entre los meses de Abril y Mayo, indicando las acciones concretas que desarrollará la Entidad.



3. Sensibilización Alta Dirección

Adicionalmente deberá brindarse una capacitación, de carácter obligatorio a Jefes y Directivos, pues es sobre ellos sobre quien según la Ley recae la mayor parte de responsabilidad en la presentación de situaciones de Acoso laboral



Responsable del Proceso Conciliatorio

- Uno o varios servidores
- Comisión de Personal



LEY DE ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

Ley 1010

(23 de enero de 2006)



Objeto (Artículo 1)



Definir, prevenir, corregir y sancionar las diferentes formas de agresión, maltrato y en general todo ultraje de la dignidad humana ejercida en las relaciones de trabajo.





CONCEPTO (Artículo 2)



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



MODALIDADES DE ACOSO LABORAL (Artículo 2)

1. MALTRATO LABORAL



- **Violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes.**
- **Expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre.**
- **Comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad.**

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL (Artículo 7)



1. MODALIDAD MALTRATO LABORAL

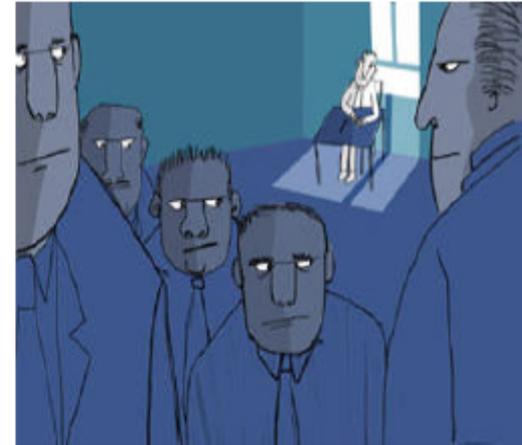


- Los actos de agresión física independiente de sus consecuencias
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.



1. MODALIDAD MALTRATO LABORAL

- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.



MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

2. PERSECUCIÓN LABORAL

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.



2. PERSECUCIÓN LABORAL



- **Las múltiples denuncias disciplinarias de los sujetos activos del acoso**
- **La negativa claramente injustificada a otorgar permisos licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones**

2. PERSECUCIÓN LABORAL



- **La exigencia de laborar en horarios excesivos - cambios sorpresivos del turno laboral.**
- **Exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento o en forma discriminatoria.**

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

3. MODALIDAD DISCRIMINACIÓN LABORAL



Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

3. MODALIDAD DISCRIMINACIÓN LABORAL

El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.





MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

4. MODALIDAD ENTORPECIMIENTO LABORAL

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, constituyen acciones de entorpecimiento laboral:

La privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor.

La destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.



4. MODALIDAD ENTORPECIMIENTO LABORAL

La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor



MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

5. INEQUIDAD LABORAL



Asignación de funciones a menosprecio del trabajador



5. INEQUIDAD LABORAL



La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.



MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

6. DESPROTECCIÓN LABORAL



Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

CONDUCTAS ATENUANTES

(Artículo 3)



- ✿ Ha observado buena conducta anterior.
- ✿ Obró en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso o en estado de ira e intenso dolor (Excepto en caso de violencia sexual).
- ✿ Procura voluntariamente disminuir o anular sus consecuencias.
- ✿ Repara, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.

CONDUCTAS ATENUANTES

- **Presenta condiciones de inferioridad síquica determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.**
- **Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte de la persona acosada.**
- **Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores**
- **Tiene vínculos familiares y afectivos (Demanda Procuraduría)**



CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

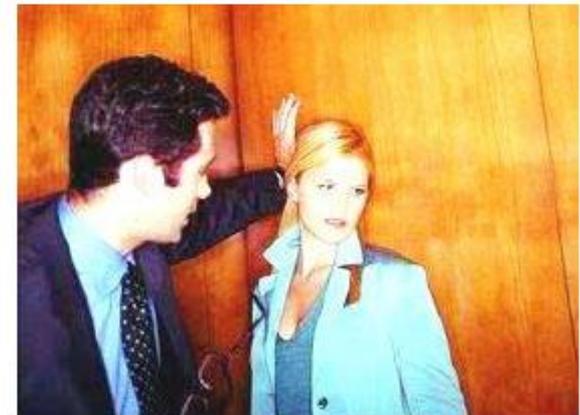
(Artículo 4)

- Repetición de la conducta
- Realiza la conducta de manera frívola o por recompensa de dinero.
- Se oculta información aprovechando la imposibilidad que pueda tener la víctima de acoso para defenderse
- Aumentó deliberado e inhumano del daño psíquico y biológico en la víctima de acoso laboral



CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

- **Posición predominante que el autor del acoso ocupe.**
- **Ejecuta la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.**
- **Cuando en la conducta causa daño físico o psíquico a la víctima de acoso.**



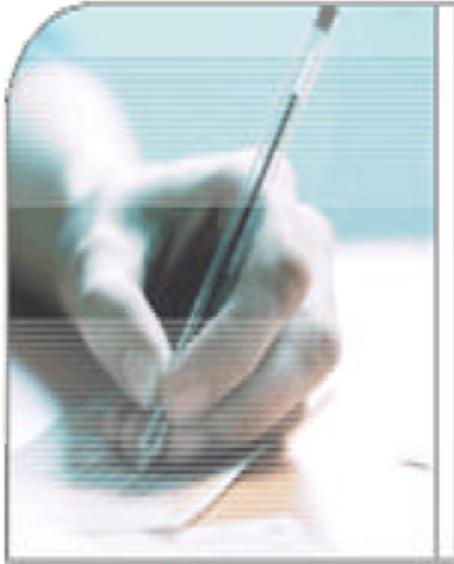
NO ES ACOSO LABORAL (Artículo 8)

- **Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.**
- **Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.**



- **La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.**
- **La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.**
- **La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.**





- **Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal.**
- **La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano.**
- **La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes y no incurrir en las prohibiciones de que tratan de que tratan C.S.T.**





AUTORES DE ACOSO LABORAL (Artículo 6)

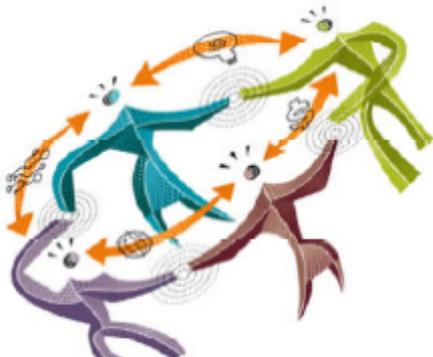
Pueden ser autores del acoso laboral

- ✓ **Los directivos, mandos medios y operativos (privado y público).**
- ✓ **El empleador que hace caso omiso de situaciones de acoso.**
- ✓ **La persona natural que se desempeñe como trabajador.**
- ✓ **Empleador que favorezca el acoso laboral.**
- ✓ **La persona que omite cumplir los requerimientos del Inspector de Trabajo.**



MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL (Artículo 9)

AJUSTAR LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE LAS EMPRESAS



Socializar la participación a los trabajadores (comité de convivencia bipartito), acta de asistencia.

El empleador elabora y adapta un capítulo al reglamento de trabajo.

Mecanismos, procedimiento interno, funciones del comité, conciliación, confidencialidad.



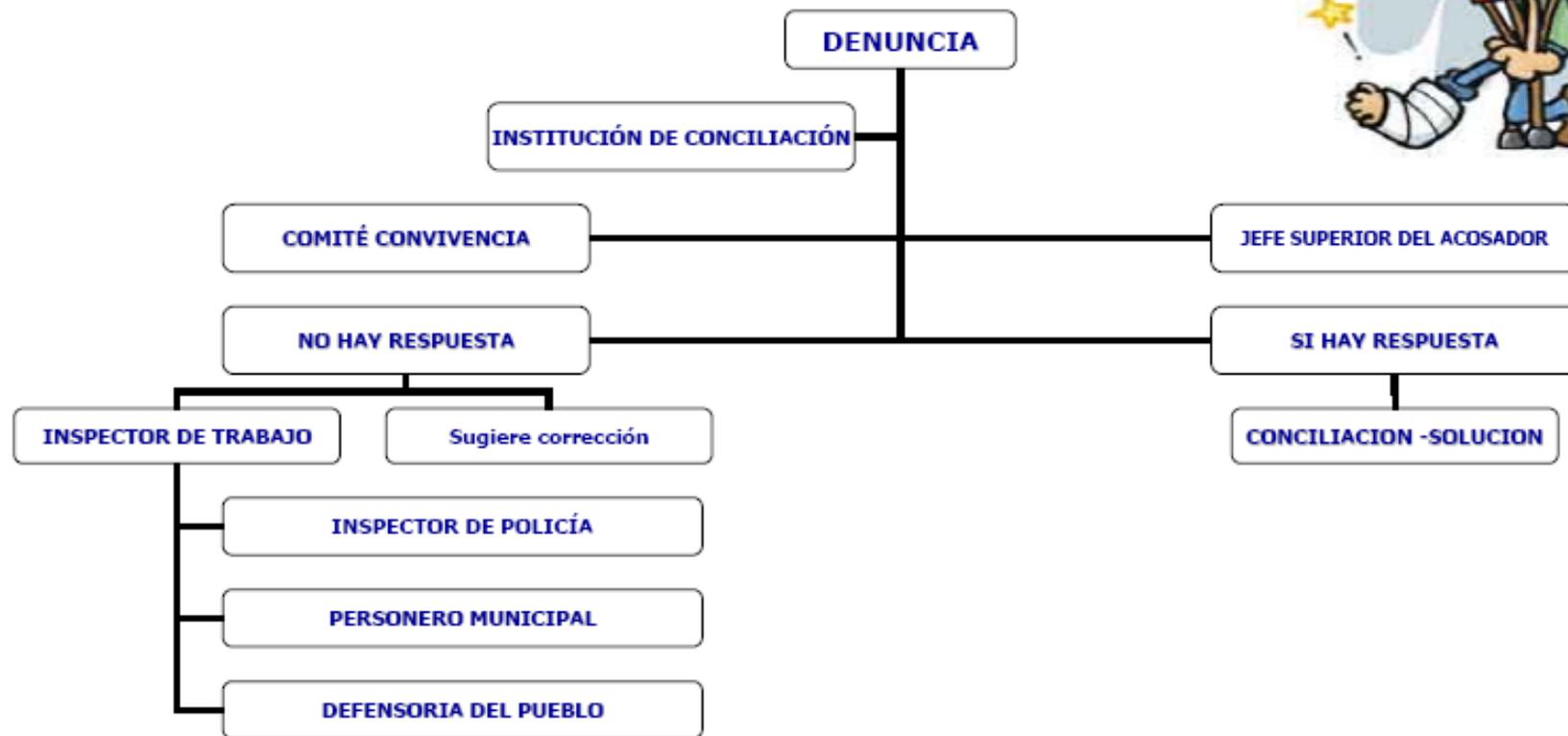
Revisión de texto adaptado en el reglamento interno por parte del inspector de trabajo

El empleador deberá someter a revisión del Inspector de Trabajo el capítulo de acoso laboral. El incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo.

Si la adaptación se ajusta a los requerimientos de dicha ley, el Inspector ordenará mediante auto insertar el capítulo correspondiente en el reglamento de trabajo vigente; en caso contrario, formulará observaciones y señalará como plazo máximo para su adecuación dos (2) meses.



Diagrama de flujo del procedimiento para la denuncia



Omisión = tolerancia = persistencia = sanción



TRATAMIENTO SANCIONATORIO (Artículo 10)

- ✿ **Como falta disciplinaria gravísima - servidor público.**
- ✿ **Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador y la indemnización.**



- **Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.**
- **Con la obligación de pagar a las EPS y ARP el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral.**



- **Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.**
- **Con la presunción de justa causa de terminación del contrato.**





LAS GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS CONTRA LA VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL QUE DENUNCIA (Artículo 11)

- **La terminación unilateral del contrato de la víctima del acoso laboral cuando se profieran dentro de 6 meses siguientes a la petición o queja.**
- **La competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por el Ministerio público.**





- **Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.**
- **Estas garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la Ley 1010 de 2006.**



AUTORIDAD COMPETENTE PARA ADOPTAR MEDIDAS SANCIONATORIAS (Artículo 12)



- + Corresponde a los Jueces de Trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos (trabajadores o empleados particulares).**
- + Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia 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.**



PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO (Artículo 13)

Ministerio Público aplicará el procedimiento del Código Disciplinario Único.

Los Jueces del Trabajo: Audiencia, dentro de los treinta (30) días siguientes a la queja.

De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja.



La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos.

Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los 30 días siguientes a su interposición.

En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.



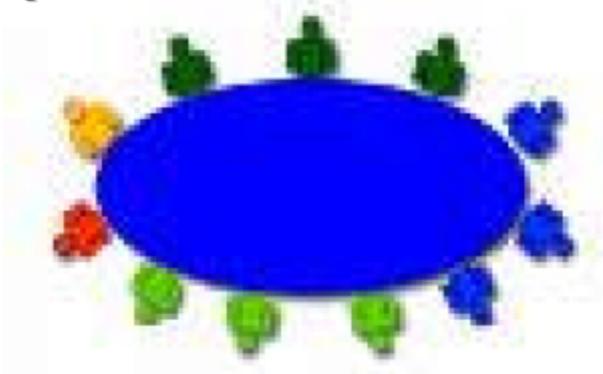
TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL (Artículo 14)

Cuando la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los 6 meses siguientes a su imposición.



SUSPENSIÓN DE LA EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. (Artículo 16)

Previo dictamen de la entidad promotora de salud (EPS) a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico



Sujetos procesales (Artículo 17)

Podrán intervenir en la actuación disciplinaria el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante y el Ministerio Público.

Caducidad (Artículo 18)

Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en 6 meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.



Vigencia y derogatoria (Artículo 19)

La Ley 1010 de 2006, rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles (23 enero de 2006)





***BUSCA A TU
COMPLEMENTARIO QUE
MARCHA SIEMPRE CONTIGO Y
SUELE SER TU CONTRARIO***

Antonio Machado



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ





CASUISTICA



Casística



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



ACTIVIDAD CASOS



DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



Tratamiento del acoso laboral como falta disciplinaria en la Ley 734 de 2002

Desde el punto de vista del **operador disciplinario**, esta ley de acoso laboral viene a llenar el vacío que desde años atrás se presentaba en el desarrollo de las investigaciones disciplinarias por la tan nombrada “persecución laboral”.

Se le facilita al operador disciplinario encuadrar la conducta en el tipo disciplinario, y desde luego esto incidirá para que disminuyan los archivos y aumenten las sanciones en esta materia, pues la nueva ley define seis modalidades de “acoso laboral” (maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección), y por si fuera poco me suministra 14 tipos más de conductas que constituyen acoso laboral, y además me encima otra de tipo general en donde puedo encuadrar en un momento dado cualquier tipo de conducta pues basta “*un solo acto hostil*” para acreditar el acoso laboral.



Ya no se puede dejar de instruir y sancionar estas conductas, y debe tenerse presente que los servidores públicos tenemos un régimen mucho más drástico que el que rige a la empresa privada, pues por un lado no podemos conciliar con la víctima porque las faltas disciplinarias no son conciliables, y, por otro, las sanciones que se aplican en este caso son inflexibles y si se nos permite la expresión, puede ser el fin de la carrera pública del funcionario que se vea involucrado o implicado en una investigación de este tipo.

Ahora bien, teniendo en cuenta la modalidad del acoso laboral denunciado y las circunstancias en que éste se presentó, podemos encuadrar la falta dentro de varias conductas ya tipificadas en el C.U.D., determinar entonces el procedimiento a seguir y la sanción a imponer.

Veamos:



Puedo adoptar el procedimiento **VERBAL** que contempla el Capítulo XI del C.U.D., pero forzosamente debo calificar la falta como **GRAVISIMA** porque así lo ordena el artículo 10-1 de la Ley 1010; por lo tanto la sanción a aplicar no puede ser distinta a la señalada en el artículo 44, numerales 1º y 2º, del Código Disciplinario, esto es, la **DESTITUCION** e **INHABILIDAD GENERAL** que va de 10 a 20 años (gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima), o la **SUSPENSION** en el ejercicio del cargo e **INHABILIDAD ESPECIAL** que va de 30 días a 1 año (graves culposas o gravísimas culposas).

¿En qué casos?

Cuando el empleado público denunciado (jefe inmediato) fue sorprendido en flagrancia, es decir en el momento de la comisión de la falta, o si el implicado decidió confesar voluntariamente la comisión de la falta.



Puedo encuadrar el acoso laboral como la falta “**gravísima**” que trae el artículo 48-9, de la Ley 734 de 2002, adoptar entonces el procedimiento **ORDINARIO** y sancionarlo con **SUSPENSION** e **INHABILIDAD ESPECIAL**.

“9º.- Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o síquicos con el fin de obtener de ella o de un tercero información o confesión, de castigarla por un acto por ella cometido o que se sospeche que ha cometido o de intimidarla o coaccionarla por cualquier razón que comporte algún tipo de discriminación.”

Puedo llevar el acoso laboral como un desconocimiento de uno de los derechos contemplados en el artículo 33, específicamente el consagrado en el numeral 7º del C.U.D, en cuyo caso aplicaría el procedimiento **ORDINARIO** pero siempre lo sancionaría con **SUSPENSION** e **INHABILIDAD ESPECIAL**. Esta norma dice que los empleados tienen derecho a:

“7.- Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas”.



Puedo también llevarlo al plano de violación del deber señalado en el artículo 34, numeral 6º, que dice lo siguiente:

“6º.- Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.”

Finalmente lo formularía como una incursión en las prohibiciones de que tratan los numerales 2º, 6º, 17, 23 y 26 del artículo 35 que dispone que a los empleados públicos les está prohibido:

“2º.- Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.”

“6º.- Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos, injuriarlos o calumniarlos.”

“17.- Ejercer cualquier clase de coacción sobre servidores públicos o sobre particulares que ejerzan funciones públicas, a fin de conseguir provecho personal o para terceros, o para que proceda en determinado sentido.”

“23.- Proferir en acto oficial o en público expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público a las personas que intervienen en los mismos.”

“26.- Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida pública.”



OBJETIVO

Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.



Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.



MODALIDADES DE ACOSO

MALTRATO LABORAL:

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador.



QUE ES EL ACOSO LABORAL?

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



MODALIDADES GENERALES

- ❑ **Maltrato laboral.**
- ❑ **Persecución Laboral.**
- ❑ **Discriminación Laboral.**
- ❑ **Entorpecimiento laboral.**
- ❑ **Inequidad Laboral.**
- ❑ **Desprotección Laboral.**



SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL

- 1- jefe superior jerárquico
- 2- La persona natural que se desempeñe como trabajador
3. La persona natural que induzca, favorezca u omite cumplir las sanciones.



SUJETOS PASIVOS O VICTIMAS DEL ACOSO LABORAL

Los trabajadores
o Empleados sujetos
a una relación de
trabajo.
Los jefes inmediatos.



SUJETOS PARTICIPES DEL ACOSO LABORAL

- Empleador.
- La persona natural que omite cumplir los requisitos o amonestaciones.



CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- ❑ Los actos de agresión física.
- ❑ Las expresiones injuriosas o ultrajantes.
- ❑ Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- ❑ Las injustificadas amenazas de despido.
- ❑ Las burlas.
- ❑ Las múltiples denuncias disciplinarias sin ser debidamente sustentadas



CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- ❑ La descalificación humillante.
- ❑ La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.
- ❑ La alusión pública a hechos de la vida íntima.
- ❑ La imposición de deberes extraños.
- ❑ El trato notoriamente discriminado.
- ❑ La negativa a suministrar materiales.



CONDUCTAS ATENUANTES

- ❑ Buena conducta anterior.
- ❑ Procurar voluntariamente disminuir o anular sus consecuencias.
- ❑ Reparar el daño ocasionado.
- ❑ Los vínculos familiares y afectivos.
- ❑ Cuando existe manifiesta o velada provocación.



CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

- a) Reiteración de la conducta,
- b) Concurrencia de causales,
- c) Motivo mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas.



CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

- Aumentar el daño psíquico y biológico.
- La posición predominante.
- Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- Cuando se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.



CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL (Reglamento. Int. De Trabajo)

- ❑ Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria.
- ❑ Exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad.
- ❑ Exigencias técnicas, mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral.
- ❑ Dar por terminado el contrato de trabajo.



CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano.
- Los deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- Los deberes establecidos en el reglamento de trabajo.



TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL

- Cuando la queja de Acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien formuló la sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales.
- Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.



MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN

- El Comité de convivencia laboral
- Actividades pedagógicas o de difusión de la ley de 1010 de 2006 buscando el mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de la empresa.



ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN

- Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006.
- Efectuar capacitación y difusión a través de medios electrónicos, boletines, periódicos etc..
- Espacios de diálogo y conciliación por parte del Comité de Convivencia
- Examinar conductas específicas.
- Formular las recomendaciones a la alta dirección.



SANCIONES

1. Despido ineficaz. Seis meses petición o queja, reintegro laboral e indemnización.
2. Terminación contrato de trabajo con justa causa.
3. Multa entre dos y diez s.m.l.v.
4. Pagar a E.P.S. 50% del tratamiento de enfermedad y/o secuelas.



COMPETENCIA

- Ministerio de trabajo. -Inspectores de Trabajo.
Jueces del trabajo.
- Comités de convivencia laboral
- GESTION HUMANA



¿Cómo se conforma y funciona el comité de convivencia laboral?

- De acuerdo a la Resolución 652 y su modificación la Resolución 1356 de 2012, del Ministerio del Trabajo
- Es una medida preventiva de acoso laboral. Res. 2646 de 2008, del Ministerio de la Protección Social. Art. 14 numeral 9 1.7
- **CONFORMACION.** Está compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, facultando la norma a la empresa privada o entidad pública para designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. Res. 1356 de 2012 Art 1.



FORMA DE SELECCIÓN.

- **Empleador:** Sus representantes los designa directamente.
- **Trabajadores:** Mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores y mediante escrutinio público.
- **Procedimiento:** Debe ser adoptado por la empresa y se debe incluir en la respectiva convocatoria de elección.



CONFORMACION

- Numero de comités: Ahora solo se requerirá tener uno por empresa y se deja a voluntad de la empresa integrar comités de convivencia adicionales, de acuerdo a su organización interna por regiones geográficas o departamentos o municipios del país, quedando modificada así la resolución 652 que establecía uno central y otro adicional por cada centro de trabajo de manera obligatoria.
- CALIDADES. Los candidatos deben tener competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética. Así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.



- ❑ **IMPEDIMENTO.** No podrá constituirse trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos 6 meses anteriores a su conformación.
- ❑ **PERIODO.** 2 años a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación o elección
- ❑ **DIGNATARIOS**
- ❑ El Presidente y Secretario serán elegidos por mutuo acuerdo entre sus miembros.
- ❑ **REUNIONES:** Se reunirá ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrán ser convocados por cualquiera de sus integrantes
- ❑ **Quórum:** Sesionara con la mitad más uno de sus integrantes.
- ❑ **CAPACITACION.** Se deben realizar actividades para los miembros del comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas prioritarios para su funcionamiento
- ❑ **TERMINO PARA IMPLEMENTAR EL COMITE.** Hasta el 31 de diciembre de 2012.



FUNCIONES

- ❑ QUEJAS. Recibir y darles trámites.
- ❑ ANALIZAR. Las quejas presentadas
- ❑ ESCUCHAR. A las partes involucradas de manera individual sobre los hechos.
- ❑ ESPACIOS DE DIALOGO. Crearlos para promover compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias
- ❑ PLANES DE MEJORA. Formular un plan concertado entre las partes.
- ❑ SUGERIR. A la alta dirección medidas preventivas y correctivas
- ❑ SEGUIMIENTO: A las recomendaciones dadas por el comité de convivencia
- ❑ COMUNICAR. A la alta dirección en aquellos casos que no se logre un acuerdo o no se cumplan las recomendaciones
- ❑ INFORMES. Elaborarlos trimestralmente. Estadísticas de quejas y reclamos. Elaborar el informe anual de resultados de gestión del comité y los informes requeridos por los organismos de control.



RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR. Desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral

FIN:

- Promover un excelente ambiente de convivencia laboral
- Fomentar relaciones positivas entre los trabajadores de la empresa
- Respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

RECURSOS. Se debe garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité, así como para su manejo reservado de la documentación

RESPONSABILIDAD DE LA ARP. La Administradora de Riesgos Profesionales llevara a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

SANCIONES. No cumplir implica sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo. Decreto 2150 de 1995 Art 115.



JURISPRUDENCIA





DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ



COLOMBIA

Jurisprudencia

Corte Constitucional:

- Sentencia **T-461-1998**, caso de hostigamiento en las relaciones laborales.
- Sentencia **T -013 -1999**, sobre dignidad del trabajador.
- Sentencia **T-170-1999**, el hostigamiento en relación al derecho de de asociación.



DISCRIMINACION VIH

Discriminar laboral o socialmente por VIH

PRUEBAS No se puede exigir pruebas tendientes a determinar la infección por VIH, para acceder o permanecer en una actividad laboral.

INFORMACION No existe obligación que los trabajadores informen a sus empleadores su condición de infectados del virus

NO CAUSAL DE DESPIDO: Por el hecho de estar infectado

DEMOSTRACION: Relación causalidad entre el despido y su Condición de portador del VIH.

Si el empleador no conocía el hecho mal puede alegarse esa causalidad
Sentencia CC T-739/05

Ley 9/79
Ley 10/90
Decreto 559/91
Decreto 1543/97



Ley 50

Régimen de Cesantías

Sentencia CC T-638/96

Artículo 98
Ley 50/90

REQUISITO: Tener contrato de trabajo con anterioridad a la vigencia ley 50

FACULTAD: Para el trabajador escoger el régimen de cesantías.

que mas les convenga, y mientras

decide permanece en el de retroactividad.

Retroactividad

Fondo de cesantías

LIBERTAD
DE
ESCOGENCIA

Su decisión en determinado sentido no puede convertirse

En condición o requisito para acceder a prerrogativa laboral alguna.

No puede traducirse en diferencias salariales, que se fijan con

el fin de hacer atractivas la opción que sobre determinado

Régimen de cesantías conviene a los intereses del empleador

PRESIONES

Vulneran la libertad individual

Y desconocen el carácter supletivo de la norma



CARGA DE LA PRUEBA
DISCRIMINACION

Sentencia CC T-638/96

POR APLICACIÓN DE LA LEY

**A CARGO
DEL
TRABAJADOR**

TRABAJADOR: Quien aporta el termino de comparación.

ANALISIS: se hará sobre la norma jurídica

que supuestamente impone un trato desigual.

**En elementos de hecho Surgidos del
empleador**

**A CARGO DEL
EMPLEADOR**

EMPLEADOR: debe demostrar frente a un trato desigual o diferente entre los trabajadores que desarrollen el mismo trabajo, que el mismo tiene justificación

INDICIOS El trabajador los aporta cuando se trata hechos surgidos del empleador.

Trato desigual fundamentado en el artículo 13 C:N

