

LEY 1010 / 23 DE ENERO DEL 2006



ACOSO LABORAL



Art. 1 y 2 LEY 1010 / Art. 53 RIT

Objeto

- Definir, Prevenir, Corregir y Sancionar.
- Diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo.
- En general todo ultraje a la dignidad humana.
- En el contexto de una relación laboral privada o pública.
- Bienes jurídicos protegidos: trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental, la armonía y el buen ambiente entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.

Definición

- Conducta persistente y demostrable.
- Ejercida sobre un empleado o trabajador.
- Por un empleador, superior jerárquico inmediato o mediato, compañero o subalterno.
- Encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia.
- Para causar perjuicio laboral, desmotivación en el trabajo o inducir una renuncia.

Código de Ética “Convivencia”

- Tener respeto con sus compañeros y superiores, así como mantener completa armonía con los mismos en la ejecución de las labores.
- Formular las observaciones, solicitudes y reclamos a que haya lugar por conducto del respectivo superior de manera fundada y respetuosa.

Modalidades de Acoso Laboral Art. 2 LEY 1010 / Art. 54 RIT

Maltrato

- Acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de un trabajador.
- Expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la moral, la intimidad o el buen nombre.
- Comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima e integridad.

Persecución

- Conducta reiterada y arbitraria.
- Inducción a la renuncia por descalificación, carga excesiva y cambios permanentes de horario.
- Desmotivación laboral.

Discriminación

- Trato diferenciado.
- Raza, genero, origen nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.

Entorpecimiento

- Obstaculizar el cumplimiento de la labor.
- Hacer mas gravosa o retardar el cumplimiento de la labor.

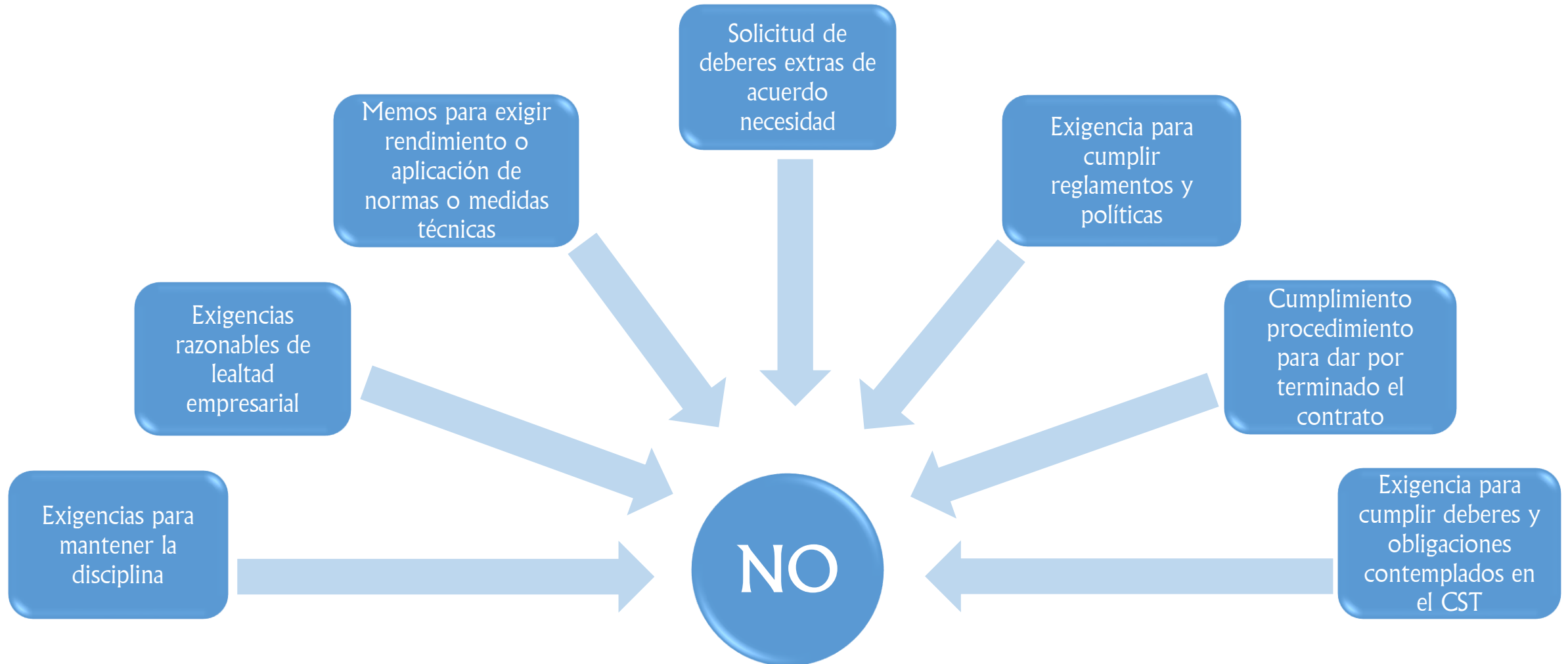
Inequidad

- Asignación de labores o menosprecio del trabajador.

Conductas que Constituyen Acoso Laboral Art. 7 LEY 1010 / Art. 55 RIT



Conductas que Constituyen Acoso Laboral Art. 8 LEY 1010 / Art. 56 RIT



Medidas de Prevención Art. 9° LEY 1010

RIT

Las empresas están obligadas a contemplar en sus reglamentos medidas de prevención

VÍCTIMAS

Podrá Poner la denuncia ante la inspección de trabajo, por escrito con la descripción correspondiente

INSTITUCIONES DE CONCILIACIÓN

La víctima podrá solicitar intermediación de las entidades autorizadas a fin de superar amigablemente la situación

Mecanismos de Prevención Art. 57 – 58 RIT

ART 57

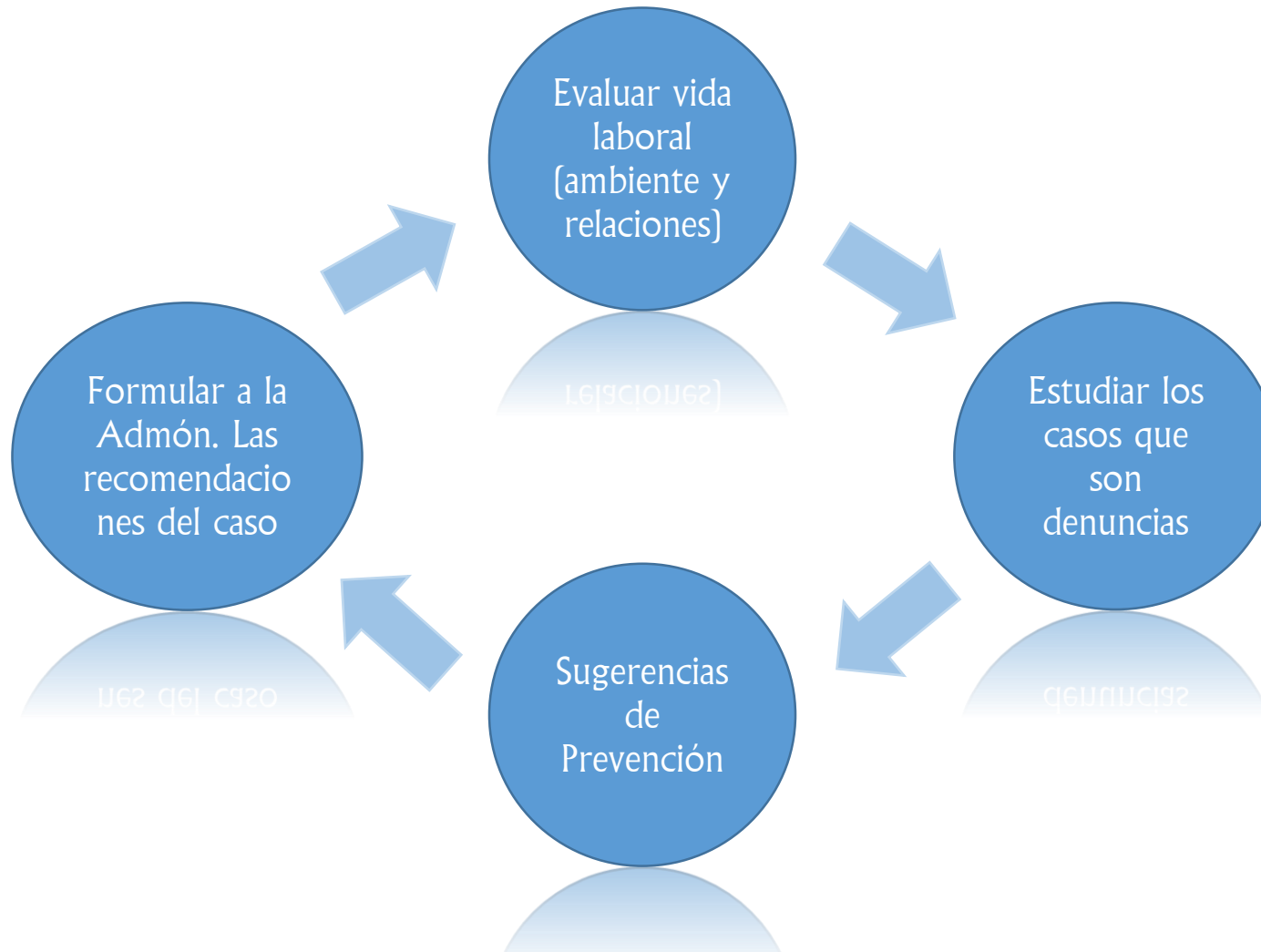
- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART 58

- Implementar campañas para prevenir las conductas contenidas en la Ley 1010 de 2006.
- Diseñar actividades que faciliten la libertad de los trabajadores, para denunciar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral.
- Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- Atender las comunicaciones preventivas que formularen los inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley.
- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Mecanismos de Prevención Art. 59 RIT

COMITÉ DE CONVIVENCIA



Régimen Sancionatorio Art. 10 LEY 1010

- Terminación de contrato sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia por parte del trabajador.
- Multa entre 2 y 10 SMLV para la persona que lo realice o el empleador que lo tolere.
- Obligación de pagar el 50% del tratamiento a la EPS.
- Justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Régimen Sancionatorio Art. 59 NUM 5° RIT

Si como resultado de la acción del
Comité éste considera
mayoritariamente conveniente adoptar
medidas disciplinarias, dará traslado a
los funcionarios competentes de la
empresa.

