

ACOSO LABORAL EN SGRL



Capacitación Asesorada por

EFREN DARIO CRUZ ARCINIEGAS

Abogado

Administrador de Empresas

Especialista en Seguridad Social

Especialista en Higiene y Seguridad Industrial

Auditor Sistemas Integrados de Gestión – ICONTEC

gerencia@GSRsas.com

**Proveedor de Servicios en Prevención de
COLMENA vida y Riesgos Laborales**

***Este documento no exime, ni reemplaza las responsabilidades del
empleador frente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el
Trabajo SG-SST***

EVALUACION INICIAL

1. ¿Desde cuando existe el Acoso Laboral en Colombia?
2. ¿Cuáles son los elementos del Acoso Laboral?
3. ¿Qué debe hacer la empresa para prevenir situaciones de acoso?
4. ¿Como se presenta una queja por Acoso Laboral?

CONTENIDO

- 1. CONCEPTOS BASICOS**
- 2. RESPONSABILIDAD LEGAL**
- 3. LEY 1010 DE 2006**
- 4. RES. 2646 DE 2008**
- 5. RES. 652 DE 2012**
- 6. RES. 1356 DE 2012**
- 7. LEY 1752 DE 2015**

CONFIRMAN SANCIÓN DISCIPLINARIA CONTRA REGISTRADORA MUNICIPAL QUE TRATABA DE MONGÓLICOS Y TROGLODITAS A SUS SUBALTERNOS

Bogotá, agosto 23 de 2013. El Consejo de Estado confirmó **la sanción disciplinaria de inhabilidad por diez años** que la Procuraduría Regional le impuso **a una registradora de instrumentos públicos del municipio de Calarcá** (Quindío) a quien se le investigó por acoso laboral

El fallo señala que fueron varias las quejas que se recibieron en contra de la funcionaria porque, según sus subalternos, los trataba frecuentemente de “mongólicos, brutos, ignorantes, trogloditas, empíricos”, les negaba permisos para asistir a citas médicas y les “chasqueaba los dedos en la cara diciendo que si no les gustaba se podían ir”. Incluso una de las trabajadoras habló de agresión física.

CONFIRMAN SANCIÓN DISCIPLINARIA CONTRA REGISTRADORA MUNICIPAL QUE TRATABA DE MONGÓLICOS Y TROGLODITAS A SUS SUBALTERNOS

Los funcionarios de la oficina de registro manifestaron que la registradora los acosaba laboralmente **por los maltratos verbales, la presión, el hecho de que no pudieran hablar por teléfono, la intimidación, la negativa en permisos para almorzar fuera o para atender citas médicas y la falta de consideración**. Dice el fallo disciplinario que emitió la Procuraduría que “no existía armonía en el trabajo ni cordialidad en el diálogo, se sentían permanentemente vigilados por su superior jerárquico que, además, confundía el tono de voz con la agresividad verbal”.

Ley 1010 de 23 de Enero 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

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

Ley 1010 de 23 de Enero 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

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.

Ley 1010 de 23 de Enero 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

ACOSO LABORAL: “Conducta persistente y demostrable, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”

Ley 1010 de 23 de Enero 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

DOCTRINA

Se da importancia al termino persistente y demostrable (carácter público). La Ley de Coso Laboral, no es aplicable a en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales (Contratos de Prestación de Servicios), en los cuales no hay relación jerárquica o subordinación., ni se aplica a la contratación administrativa.(artículo 2)

JURISPRUDENCIA:

[Sentencia C-960 de 2007](#) EXEQUIBLE en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006



Ley 1010 de 23 de Enero 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Elementos del Acoso:

Intención de dañar: Es una situación provocada con intención y premeditada. El autor quiere dañar y la víctima lo sabe y esto se convierte en una situación estresante. En ocasiones puede ser sutil, pero no por ello menos intenso o dañino para la víctima. Algunas veces es un instrumental y la intención última es de índole laboral: conseguir una dimisión voluntaria, lesionando los derechos personales de la víctima.

Ley 1010 de 23 de Enero 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Elementos del Acoso:

El carácter deliberado, complejo, continuado, predeterminado y sistemático: Es una sucesión de actos encaminados a un fin, la intencionalidad no se evidencia en ninguno de los actos integrantes de la conducta y sólo es detectable mediante el análisis global de la misma.

Ley 1010 de 23 de Enero 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

1. Maltrato Laboral:

- Acto de Violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del empleado o trabajador.
- Expresión Verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o la intimidad.
- Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima.

Ley 1010 de 23 de Enero 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

2. Persecución Laboral: Conducta reiterada o arbitraria de descalificación, exceso de trabajo y cambios permanentes de horario, cuyo propósito es inducir la renuncia del empleado.

3. Discriminación Laboral: Trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar, credo religioso, etc. [Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013,](#)

Ley 1010 de 23 de Enero 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

- 4. Inequidad Laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- 5. Entorpecimiento Laboral:** Obstaculizar el cumplimiento de una labor o retardarla con perjuicio para el trabajador. (Destrucción de información, ocultamiento de correspondencia, etc.)
- 6. Desprotección Laboral:** funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Ley 1010 de 23 de Enero 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

1. Agresión física.
2. Expresiones hostiles
3. Injustificadas amenazas de despido
4. Descalificación humillante en presencia de compañeros de trabajo
5. Burlas sobre la apariencia física y la forma de vestir.
6. Alusión pública a hechos íntimos

Ley 1010 de 23 de Enero 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

7. Asignación de deberes extraños a la obligación laboral y exigencias desproporcionadas.
8. Los horarios excesivos, cambios bruscos de turno, trabajar domingos y festivos sin fundamento.
9. Trato discriminatorio.
10. Negativa a otorgar permisos, licencias = hay condiciones legales.
11. Injurias (es posible que sean anónimas)

Ley 1010 de 23 de Enero 2006

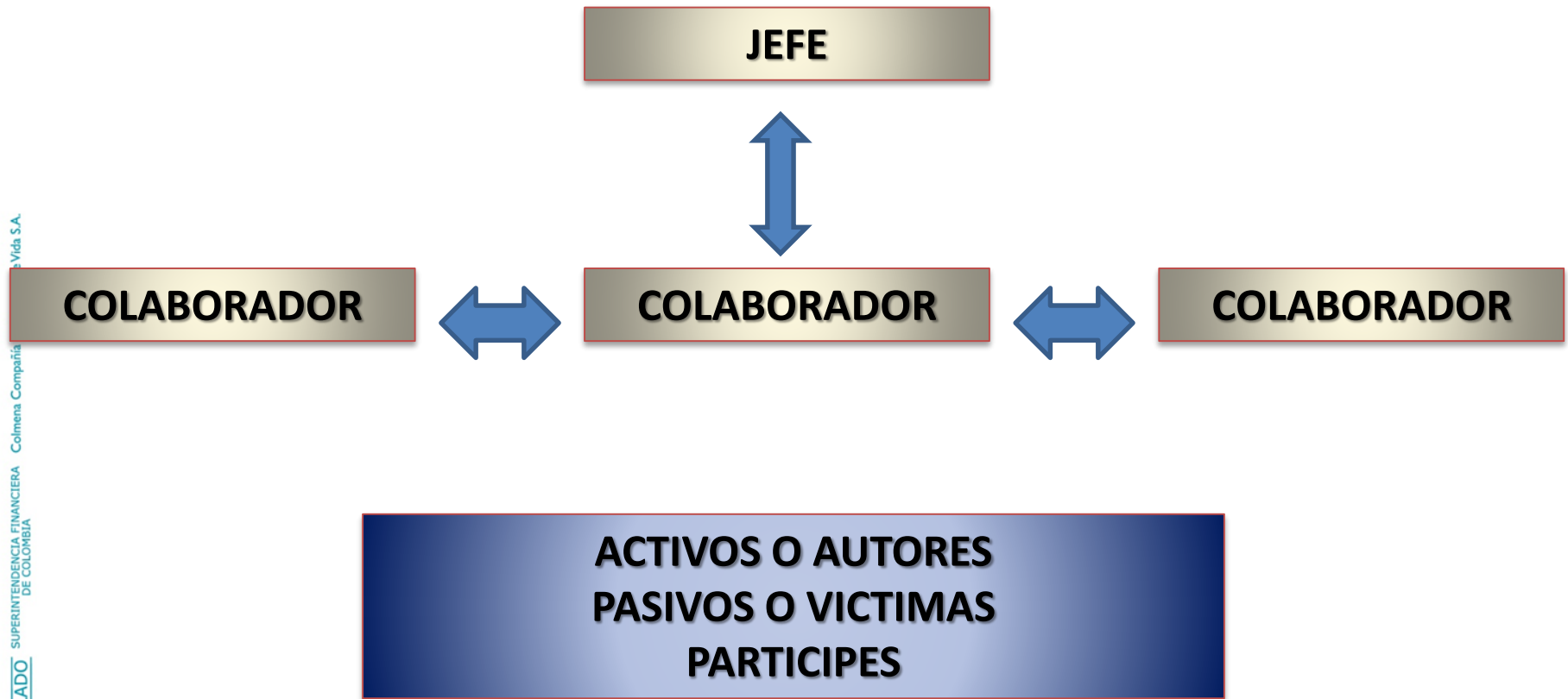
Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

1. Actos para ejercer potestad disciplinaria.
2. Exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
3. Memorandos solicitando exigencias técnicas o eficiencia laboral, conforme a indicadores objetivos.
4. Solicitud de deberes extras para la continuidad del servicio.
5. Terminar el contrato de trabajo por justa causa (C.S.T)
6. Exigir cumplimiento de Deberes y obligaciones del C.S.T Arts 55 al 57 y 59 – 60.
7. Exigir cumplimiento de estipulaciones contenidas en contratos y cláusulas de trabajo

Ley 1010 de 23 de Enero 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.



LEY 1010 DE 2006

SANCIONES

- Cometida por servidor público, falta Gravísima del Código Disciplinario único.
- Terminación del contrato sin justa causa cuando el trabajador renuncie o abandone el cargo. Indemnización Art. 64 C.S.T
- Multa entre 2 y 10 smmlv para quien lo realice y la persona que lo tolere.

LEY 1010 DE 2006

SANCIONES

- Pagar hasta el 50% a EPS y ARP por el tratamiento de EP y demás secuelas originadas en el Acoso Laboral

Justa causa para la terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador particular y también será justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo cuando el acoso sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Ley 1010 de 23 de Enero 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

GARANTIAS

- Sin efecto terminación unilateral del contrato o destitución de la victima = 6 meses siguientes a la queja.
- No Aplica para despidos autorizados por el Ministerio de la Protección social.

Ley 1010 de 23 de Enero 2006

Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

GARANTIAS

- **QUEJA INFUNDADA**

**Sanción con multa entre $\frac{1}{2}$ y 3 smmlv.
(Inex. Parcial sentencia C-
738/06:Descontados Sucesivamente)**

- **CADUCIDAD**

6 meses después de la ocurrencia de los hechos.

Resolución 652 de 30 de Abril De 2012

por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones

Artículo 3°. *Conformación.* El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos

Resolución 652 de 30 de Abril De 2012

por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones

- **Sin quejas o victimas en los últimos 6 meses**
- **Elección por votación**
- Cuando existan varios Centros de trabajo, será uno PRINCIPAL y uno por CADA CENTRO**
- La elección del numero por centro de trabajo dependerá de la cantidad de trabajadores**
- **Periodo de dos años a partir de la comunicación de elección**

Resolución 652 de 30 de Abril De 2012

por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones

Funciones:

1. Recibir y tramitar las quejas y las pruebas
2. Examinar de manera confidencial los casos o las quejas o reclamos
3. Escuchar las partes individualmente
4. Reunir a las partes para el dialogo, definiendo compromisos hacia una solución
5. Concertar un plan de mejora
6. Hacer seguimiento al plan de mejora , manteniendo la confidencialidad

Resolución 652 de 30 de Abril De 2012

por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones

7. En caso de no existir acuerdo o no cumplirlo: Informar a la Procuraduría o Alta gerencia y cerrar el Caso. El trabajador puede instaurar queja o demanda
8. Recomendar medidas preventivas y correctivas así como un informe anual de resultados o los requeridos por organismos de control
9. Hacer seguimiento al cumplimiento a RRHH y SO
10. Elaborar informes trimestrales de la gestión: estadísticas, seguimiento de casos, recomendaciones los cuales serán presentados a la alta gerencia

Resolución 652 de 30 de Abril De 2012

por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones

Funciones del Presidente

- 1. Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias*
- 2. Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz*
- 3. Tramitar ante la administración las recomendaciones aprobadas*
- 4. Gestionar ante la alta dirección los recursos para el funcionamiento del comité*

Reuniones 1 vez al mes con la mitad mas uno de sus integrantes

Empleador deberá garantizar: espacio para las reuniones, y para custodia de la documentación .

Resolución 652 de 30 de Abril De 2012

por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones

Funciones del Secretario

1. Recibir y tramitar las quejas y pruebas
2. Convocar a las sesiones
3. Citar a las partes para escucharlas
4. Citar conjuntamente las partes para fijar compromisos
5. Llevar el archivo y velar por la reserva, custodia y confidencialidad
6. Elaborar orden del día y acta de las sesiones
7. Enviar las recomendaciones a las dependencias
8. Citar a reuniones y solicitar soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos de las partes
9. Elaborar los informes

Resolución 652 de 30 de Abril De 2012

por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones

Artículo 11. *Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados.* Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de **gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional**, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Resolución 652 de 30 de Abril De 2012

por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones

Artículo 12. Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales. Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales llevarán a cabo **acciones de asesoría y asistencia técnica** a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Resolución 652 de 30 de Abril De 2012

por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones

Artículo 13. Sanciones. El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución será sancionado de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto número 2150 de 1995.

Artículo 14. Período de transición. Las entidades públicas o empresas privadas dispondrán hasta de tres (3) meses, contados a partir de la publicación de la presente resolución para implementar su contenido.

Resolución 1356 de 18 de Julio De 2012

Modifica parcialmente la resolución 652 de 2012

"Artículo 3°. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por **dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.** Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Resolución 1356 de 18 de Julio De 2012

Modifica parcialmente la resolución 652 de 2012

"Artículo 3°. Conformación.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias **actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.**

En el caso de empresas con **menos de veinte (20)** trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Resolución 1356 de 18 de Julio De 2012

Modifica parcialmente la resolución 652 de 2012

"Artículo 3°. Conformación.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de **votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.**

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que

Resolución 1356 de 18 de Julio De 2012

Modifica parcialmente la resolución 652 de 2012

"Artículo 4°. Comités de Convivencia Laboral. Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar **un (1) comité por empresa** y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

Parágrafo. Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en las empresas privadas, los trabajadores **podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos"**.

Resolución 1356 de 18 de Julio De 2012

Modifica parcialmente la resolución 652 de 2012

"Artículo 9°. Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral **se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes** y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes".

"Artículo 14. Período de transición. Las entidades públicas y las empresas privadas dispondrán hasta el 31 de diciembre de 2012, para implementar las disposiciones contenidas en la presente resolución".

Ley 1752 de 3 de Junio De 2015

Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad

Artículo 1°. Modifíquese el artículo 1° de la Ley 1482 de 2011 el cual quedará así:

Artículo 1°. Objeto de la ley. Esta ley tiene por objeto **sancionar penalmente actos de discriminación** por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

Ley 1752 de 3 de Junio De 2015

Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad

Artículo 2°. Modifíquese el artículo 3° de la Ley 1482 de 2011 el cual quedará así:

Artículo 3°. El Código Penal tendrá un artículo 134A del siguiente tenor:

Artículo 134A. Actos de discriminación. El que arbitrariamente **impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas** por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Ley 1752 de 3 de Junio De 2015

Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad

Artículo 3°. Modifíquese el artículo 4° de la Ley 1482 de 2011, el cual quedará así:

Artículo 4°. El Código Penal tendrá un artículo 134B del siguiente tenor:

Artículo 134B. Hostigamiento. El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de **hostigamiento**, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá **en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios** mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

Ley 1752 de 3 de Junio De 2015

Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad

Parágrafo. Entiéndase por **discapacidad aquellas limitaciones o deficiencias que debe realizar cotidianamente una persona, debido a una condición de salud física, mental o sensorial,** que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 4°. La presente ley rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias

**“EL COMPROMISO POR LA
SALUD DE LOS
TRABAJADORES DEBE IR
MÁS ALLÁ DE LAS LEYES,
ESTE DEBE ESTAR
ENMARCADO EN UNA
FILOSOFÍA, EN UNA FORMA
DE VIDA”**