



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

MINISTERIO DE TRABAJO ACOSO LABORAL

MARIA ELDA LÓPEZ OSORIO
INSPECTORA DE TRABAJO



MINTRABAJO

MINISTERIO DE TRABAJO

**LEY 1010
ACOSO LABORAL**



MINTRABAJO

OBJETO DE LA LEY

- 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 en el contexto de una relación laboral privada o pública.



BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS

- El trabajo en condiciones dignas y justas
- La libertad
- La intimidad
- La honra
- **La salud mental de los trabajadores**
- **La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa**



ALCANCE DE LA NORMA

APLICA

- Trabajadores sector privado y publico.

NO APLICA

- Relaciones civiles y/o comerciales derivadas de contratos de prestación de servicios en los que no hay relación de jerarquía o subordinación.
- Contratación administrativa.



DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado 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.



MINTRABAJO

MODALIDADES

- Maltrato laboral – violencia física o verbal.
- Persecución laboral.- actos reiterados-arbitrario.
- Discriminación laboral.- trato diferente.
- Inequidad laboral.- funciones- remuneración.
- Entorpecimiento laboral.- obstaculizar.
- Desprotección laboral. Ordenes no adecuadas.
- Actos de irrespeto a la dignidad humana contrario a disciplina y subordinación laboral, ocasión del trabajo, riesgo laboral- seguridad social.



SUJETOS ACTIVOS O AUTORES

1. La persona que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización.
2. La persona que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.
3. La persona que se desempeñe como trabajador o empleado.



SUJETOS PASIVOS

1. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
2. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.



CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.



CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO

- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- 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.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.



CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO

- El trato discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- La negativa a suministrar materiales e información indispensables para el cumplimiento de la labor.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.



CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO

- Exigencia de ordenes necesarias para mantener la disciplina.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria.
- Las exigencias de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
- La formulación de circulares o memorandos.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración.
- Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo.
- La exigencia de cumplir los deberes con la empresa u organización.
- La exigencia de cumplir con el RT, contrato de trabajo, Código Sustantivo del trabajo, entre otros.



MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

Mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo RIT. • La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá ser escrito y a la que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales establecidos en el RIT y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.



MINTRABAJO

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.



MINTRABAJO

SANCIONES

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.

Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.



MINTRABAJO

GARANTIAS

- No terminación de la relación laboral de la víctima durante los 6 meses posteriores a la denuncia
- No terminación de la relación laboral a quienes hayan servido como testigos dentro del proceso por la posible ocurrencia de la conducta de acoso laboral.



RESOLUCIÓN 652 DE 2012

COMITÉS DE CONVIVENCIA

- Conformación comités de convivencia – empleadores privados y públicos.
- Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.
- Aplica para empleadores sector privado y publico trabajadores dependientes y A.R.L.
- Paritario según numero trabajadores empresa • Respeto imparcialidad, tolerancia, serenidad y confidencialidad, actitud diálogo.



MINTRABAJO

CONFORMACIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA

- Hasta 10 trabajadores - 2 integrantes.
- Entre 11 y 50 trabajadores – 4 integrantes.
- Entre 51 y 500 trabajadores - 6 integrantes.
- Mas de 501 trabajadores – 8 integrantes.
- -Impedido persona vinculada en acoso laboral. • - Elección votación democrática, empresa convocatoria indica procedimiento- no representación sindical.



MINTRABAJO

PROCEDIMIENTO ANTE EL MINISTERIO

Se cita a:

1. Acosador

2. Acosado

3. Representante Legal:

- Reglamento interno de trabajo
- Acta de constitución del comité de convivencia
- Dos últimas actas de reuniones
- Procedimiento que se le dio a la denuncia ante el comité



MINTRABAJO

PROMOCION Y PREVENCION

El Ministerio de Trabajo dentro del contexto de la Promoción y Prevención ha enfatizado a los empleadores en la importancia de canalizar esfuerzos en la adopción de acciones preventivas y correctivas dentro de las organizaciones



MINTRABAJO

ACCION CORRECTIVA

- Formulación políticas claras que eviten el acoso laboral dentro de la organización.
- Elaboración de manuales de convivencia donde se identifiquen comportamientos aceptados en la empresa.
- Seguimiento y vigilancia periódica para detectar posibles comportamientos que generen a futuro posibles conductas de acoso



ACCION PREVENTIVA

- Actividades de sensibilización tanto a trabajadores como directivos en el tema riesgo psicosocial
- Capacitación sobre resolución de conflictos
- Formulación de política de seguridad y salud en el trabajo.



ESTADISTICA DT ANTIOQUIA

2017 (ENERO - DICIEMBRE)	
AUDIENCIAS REALIZADAS	133
CON ACUERDO	45
NO ACUERDO	58
DESISTIMIENTO	0
NO COMPARECENCIA AMBAS PARTES	6
NO COMPARECENCIA EMPLEADOR	10
NO COMPARECENCIA TRABAJADOR	8
IMPROCEDENTE	6

2018 (ENERO - DICIEMBRE)	
AUDIENCIAS REALIZADAS	142
CON ACUERDO	36
NO ACUERDO	56
DESISTIMIENTO	0
NO COMPARECENCIA AMBAS PARTES	2
NO COMPARECENCIA EMPLEADOR	4
NO COMPARECENCIA TRABAJADOR	6
IMPROCEDENTE	38

2019 (ENERO - AGOSTO)	
AUDIENCIAS REALIZADAS	60
CON ACUERDO	22
NO ACUERDO	33
DESISTIMIENTO	1
NO COMPARECENCIA AMBAS PARTES	1
NO COMPARECENCIA EMPLEADOR	2
NO COMPARECENCIA TRABAJADOR	1
IMPROCEDENTE	
EN TRAMITE AL 29/08/19	26



INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

En la audiencia de conciliación o posterior a ella, si la empresa no demuestra el cumplimiento de la Ley, se abrirá averiguación preliminar, que podría terminar en un procedimiento administrativo sancionatorio, aclarando que no es por la conducta de acoso si no por el no cumplimiento de los requisitos de Ley.

GRACIAS