



Ley 1010/06 - Ley 2209/22

DEL ACOSO LABORAL

LUIS EDUARDO RANGEL RINCON
ABOGADO

ESPECIALISTA: SEGURIDAD SOCIAL
MAGISTER: DERECHO ADMINISTRATIVO
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DOCENTE CATEDRA UNIVERSITARIA

CONTACTO : 310 8096167



MINISTERIO DEL TRABAJO

SE DEFINE COMO TODA CONDUCTA ABUSIVA (GESTO, PALABRA, COMPORTAMIENTO, ACTITUD) QUE ATENTA, POR SU REPETICIÓN O SISTEMATIZACIÓN, CONTRA *LA DIGNIDAD O LA INTEGRIDAD PSÍQUICA O FÍSICA DE UNA PERSONA*, PONIENDO EN PELIGRO SU EMPLEO O DEGRADANDO EL AMBIENTE DE TRABAJO.



MINISTERIO DEL TRABAJO



EL ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO ES UN CONCEPTO QUE SE APLICA AL AMBIENTE DE TRABAJO PARA INDICAR EL COMPORTAMIENTO AGRESIVO Y AMENAZADOR DE UNO O MÁS MIEMBROS DE UN GRUPO (EL ACOSADOR O PERPETRADOR), HACIA UN INDIVIDUO (EL OBJETIVO O LA VICTIMA), AUNQUE, OCASIONALMENTE PUEDE PRACTICARSE EN GRUPOS.



MINISTERIO DEL TRABAJO



KONRAD LORENZ

(VIENA, 1903 – ALTENBURG, 1989) CIENTÍFICO AUSTRIACO CON UN AMPLIO RECONOCIMIENTO MUNDIAL EN EL CAMPO DE LA ZOOLOGÍA Y LA ETOLOGÍA.

UTILIZÓ POR PRIMERA VEZ EL TÉRMINO **MOBBING** PARA REFERIRSE AL ATAQUE DE UN GRUPO DE ANIMALES PEQUEÑOS GREGARIOS QUE ACOSABAN A UN ANIMAL SOLITARIO DE MAYOR TAMAÑO



MINISTERIO DEL TRABAJO

EL TÉRMINO INGLÉS *MOBBING* ESTÁ TOMADO DE LA *ETOLOGÍA*, QUE ES LA CIENCIA QUE ESTUDIA EL COMPORTAMIENTO ***INDIVIDUAL Y COLECTIVO DE LOS ANIMALES***, Y EN CONCRETO LAS RESPUESTAS QUE CADA ESPECIE DA AL AMBIENTE QUE LE RODEA (*DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA*, 2006.)



MINISTERIO DEL TRABAJO



HEINZ LEYMANN

DOCTOR EN PSICOLOGÍA PEDAGÓGICA Y TAMBIÉN OBTUVO EL GRADO DE DOCTOR EN LA CIENCIA MÉDICA DE LA PSIQUIATRÍA. SE NACIONALIZÓ COMO CIUDADANO SUECO EN 1955. VIVIÓ EN SUECIA LARGOS AÑOS.

INTERESADO EN EL COMPORTAMIENTO SOCIAL INFANTIL FUERA DEL AULA TOMÓ PRESTADO DE LORENZ EL TÉRMINO PARA IDENTIFICAR UN COMPORTAMIENTO ALTAMENTE DESTRUCTIVO DE PEQUEÑAS PANDILLAS DE NIÑOS, EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS DIRIGIDO EN CONTRA DE UN ÚNICO NIÑO.



MINISTERIO DEL TRABAJO

DIJO “PROPONGO MANTENER EL TÉRMINO BULLYING PARA LAS AGRESIONES SOCIALES ENTRE *NIÑOS Y ADOLESCENTES* EN LA ESCUELA, Y RESERVAR EL TÉRMINO MOBBING PARA LA CONDUCTA ADULTA”.



MINISTERIO DEL TRABAJO



SE CONSIDERA QUE UNA PERSONA ES OBJETO DE **MOBBING** SI SE ENCUENTRA **EXPUESTA AL MENOS A UNA ACCIÓN EN SU CONTRA CADA SEMANA, DURANTE UN PERÍODO MÍNIMO DE SEIS MESES.**

EL MOBBING, PALABRA TRADUCIDA DIRECTAMENTE AL ESPAÑOL SIGNIFICA “ATESTAR”, PUDIÉNDOSE INTERPRETAR FINALMENTE, COMO UNA FORMA DE ACOSO PSICOLÓGICO, QUE ES ESENCIALMENTE UN MENOSCABO A “LA DIGNIDAD HUMANA”.



MINISTERIO DEL TRABAJO

SUECIA FUE EL PRIMER PAÍS DE LA UNIÓN EUROPEA EN EXPEDIR UNA LEGISLACIÓN NACIONAL PARA PREVENIR EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DESDE UNA ÓPTICA PREVENTIVA. EN SEPTIEMBRE DE 1993 ADOPTÓ, POR MEDIO DE LA ORDENANZA DEL CONSEJO NACIONAL SUECO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, “QUE EL EMPRESARIO ESTÁ EN LA OBLIGACIÓN DE PREVENIR ANTICIPADAMENTE EL ACOSO MORAL Y DE ADOPTAR MEDIDAS CORRECTORAS, APOYAR Y TRATAR A LAS VÍCTIMAS EN CASOS DE APARICIÓN DE SITUACIONES DE MOBBING”



MINISTERIO DEL TRABAJO

POSTERIORMENTE, **FRANCIA EN ENERO DE 2002**
EN LA LEY DE MODERNIZACIÓN SOCIAL, INCLUYE
UN CAPÍTULO SOBRE EL ACOSO MORAL EN EL
TRABAJO, DONDE DEFINE CONCRETAMENTE EL
ACOSO MORAL E INSISTE EN EL CARÁCTER
REITERADO DE LAS CONDUCTAS VEJATORIAS DE
HOSTIGAMIENTO.



MINISTERIO DEL TRABAJO



BÉLGICA POR SU PARTE POSEE COMO INSTRUMENTO REGULADOR, **LA LEY DEL 12 DE JUNIO DE 2002**, QUE PREVÉ LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN LOS SITIOS DE TRABAJO.



MINISTERIO DEL TRABAJO



ARGENTINA, EN DICIEMBRE DE 2003 MEDIANTE LA **LEY NO. 13168**, CREA UN MARCO NORMATIVO, PARA PREVENIR, CONTROLAR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL.



MINISTERIO DEL TRABAJO



ESPAÑA NO CUENTA CON LEGISLACIÓN ESPECÍFICA SOBRE LA MATERIA, **LA CONSTITUCIÓN ES REITERATIVA** EN EL RESPETO A LA DIGNIDAD HUMANA DE LA PERSONA. **EN SU ARTÍCULO 15 ESTABLECE QUE**, “TODOS TIENEN DERECHO A LA VIDA Y A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL, SIN QUE, EN NINGÚN CASO, PUEDAN SER SOMETIDOS A TORTURA NI A PENAS O TRATOS INHUMANOS O DEGRADANTES...” Y EN SU ARTÍCULO 18 GARANTIZA EL DERECHO AL HONOR Y A LA INTIMIDAD PERSONAL DE TODOS LOS ESPAÑOLES.



MINISTERIO DEL TRABAJO



DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

ART. 1

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

ART. 23

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.



EL CONVENIO 155 DE LA OIT SOBRE LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, QUE AUNQUE NO HACE REFERENCIA EXPRESA AL TEMA DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO, **DA LAS PAUTAS PARA PREVENIR LOS ACCIDENTES Y LOS DAÑOS PARA LA SALUD QUE SEAN CONSECUENCIA DE ESTE Y GUARDEN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL**, CON EL FIN DE REDUCIR AL MÍNIMO, EN LA MEDIDA EN QUE SEA RAZONABLE Y FACTIBLE, LAS CAUSAS DE LOS RIESGOS INHERENTES AL MEDIO EN EL QUE SE LABORE.



MINISTERIO DEL TRABAJO



ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

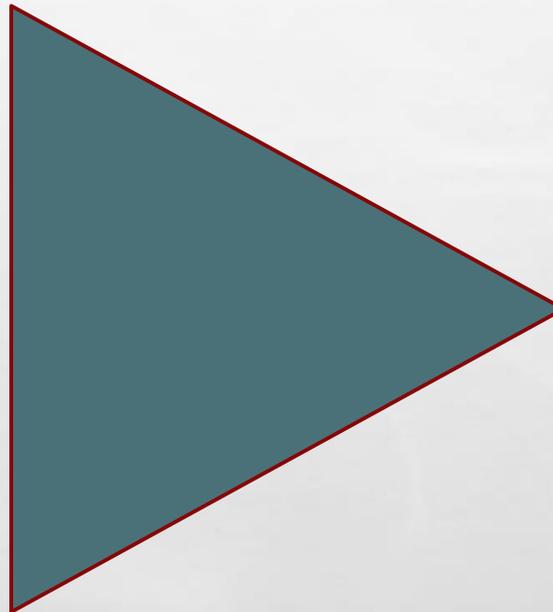
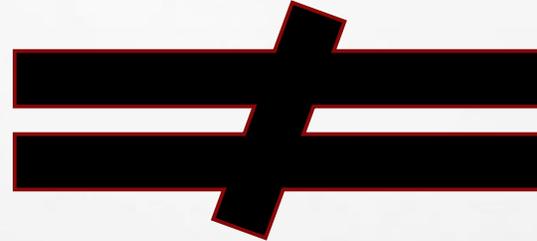
ANTECEDENTES
LEGISLATIVOS

CONSTITUCION
POLITICA 91

CODIGO SUSTANTIVO
DEL TRABAJO

CORTE CONST.

CODIGO PENAL



SOLO CONCEPTOS Y
DIRECTRICES AL RESPECTO
DE LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES, TRABAJO Y
LA DIGNIDAD HUMANA



MINISTERIO DEL TRABAJO

LEY 1010 DE 2006

TODA CONDUCTA PERSISTENTE Y DEMOSTRABLE, EJERCIDA SOBRE UN TRABAJADOR POR SU 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. (ART. 2)



MINISTERIO DEL TRABAJO



IMPLICACIONES

VULNERACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO

C. S. DEL T

ART 57-5 ES OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR “GUARDAR ABSOLUTO RESPETO A LA DIGNIDAD PERSONAL DEL TRABAJADOR, A SUS CREENCIAS Y SENTIMIENTOS”.

ART 59-9 ESTÁ PROHIBIDO AL EMPLEADOR “EJECUTAR O AUTORIZAR CUALQUIER ACTO QUE VULNERE O RESTRINJA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES O QUE OFENDA SU DIGNIDAD”



MINISTERIO DEL TRABAJO

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO JUSTA CAUSA

ART. 62- L. A # 2. 2. TODO ACTO DE VIOLENCIA, INJURIA, MALOS TRATAMIENTOS O GRAVE INDISCIPLINA EN QUE INCURRA EL TRABAJADOR EN SUS LABORES, CONTRA EL EMPLEADOR,.....



ART. 62- L. B # 2. TODO ACTO DE VIOLENCIA, MALOS TRATAMIENTOS O AMENAZAS GRAVES INFERIDAS POR EL EMPLEADOR CONTRA EL TRABAJADOR
.....



CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO CONTENIDO EN LA LEY 1952 DE 2019 (DEROGA LA LEY 734 DE 2002),

ART. 39 – 2 . SE PROHÍBE: IMPONER A OTRO SERVIDOR PÚBLICO TRABAJOS AJENOS A SUS FUNCIONES O IMPEDIRLE EL CUMPLIMIENTO DE SUS DEBERES.

ART. 39 – 6. SE PROHÍBE: EJECUTAR ACTOS DE VIOLENCIA CONTRA SUPERIOR, SUBALTERNO O COMPAÑEROS DE TRABAJO, O DEMÁS SERVIDORES PÚBLICOS.

ART. 39 – 19. SE PROHÍBE: PROFERIR EXPRESIONES INJURIOSAS O CALUMNIOSAS CONTRA CUALQUIER SERVIDOR PÚBLICO O CONTRA PERSONAS CON LAS QUE TENGA RELACIÓN POR RAZÓN DEL SERVICIO.



MINISTERIO DEL TRABAJO

OBJETO DE LA LEY 1010/06

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.



MINISTERIO DEL TRABAJO



MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

MALTRATO LABORAL

ENTORPECIMIENTO
LABORAL

PERSECUCION LABORAL

Art. 2 Ley
1010

INEQUIDAD LABORAL

DISCRIMINACION
LABORAL

DESPROTECCION
LABORAL



MINISTERIO DEL TRABAJO

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; TODA EXPRESIÓN VERBAL INJURIOSA O ULTRAJANTE QUE LESIONE LA INTEGRIDAD MORAL O LOS DERECHOS A LA INTIMIDAD Y AL BUEN NOMBRE **DE QUIENES PARTICIPEN EN UNA RELACIÓN DE TRABAJO DE TIPO LABORAL** O TODO COMPORTAMIENTO TENDIENTE A MENOSCABAR LA AUTOESTIMA Y LA DIGNIDAD DE QUIEN PARTICIPE EN UNA RELACIÓN DE TRABAJO DE TIPO LABORAL.

Los gritos y los insultos son los principales acosos laborales que algunas empresas públicas o privadas utilizan para hacer sentir al empleado como un inútil y debilitarlo moralmente. incluso les gritan vulgaridades que hacen que el trabajador se retire del empleo.



MINISTERIO DEL TRABAJO



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.

No solamente la hacen los superiores, también compañeros de trabajo o trabajadores con más bajo perfil. continuamente están pendientes de todos los movimientos del empleado que hace que se sienta supervisado. controlarle la entrada y salida del almuerzo es un ejemplo o las llamadas son algunas de las situaciones más comunes.



MINISTERIO DEL TRABAJO



DISCRIMINACIÓN LABORAL: < MODIFICADO POR EL ARTÍCULO [74](#) DE LA LEY 1622 DE 2013.

(ESTATUTO DE CIUDADANIA JUVENIL):> TODO TRATO DIFERENCIADO POR RAZONES DE RAZA, GÉNERO, EDAD, ORIGEN FAMILIAR O NACIONAL, CREDO RELIGIOSO, PREFERENCIA POLÍTICA O SITUACIÓN SOCIAL QUE CAREZCA DE TODA RAZONABILIDAD DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL.

Es una de las formas más crueles de invisibilizar al empleado. muchos trabajadores son excluidos de las decisiones, actividades y tareas que están relacionadas con su área de trabajo en la empresa y por lo general con decisiones de los superiores.



MINISTERIO DEL TRABAJO



ENTORPECIMIENTO LABORAL: TODA ACCIÓN TENDIENTE A OBSTACULIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LABOR O HACERLA MÁS GRAVOSA O RETARDARLA CON PERJUICIO PARA EL TRABAJADOR O EMPLEADO. CONSTITUYEN ACCIONES DE ENTORPECIMIENTO LABORAL, ENTRE OTRAS, 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

Le piden un informe con ciertas características pero cuando está hecho, sin mayores argumentos exigen modificarlo con otros indicadores y en el menor tiempo. si usted incumple, sus razones no valen.



MINISTERIO DEL TRABAJO



INEQUIDAD LABORAL: ASIGNACIÓN DE FUNCIONES A MENOSPRECIO DEL TRABAJADOR.

Trabajadores que no son tenidos en cuenta y son pasados por alto al momento de un ascenso o promoción y se encuentran con que la persona ascendida o contratada no cumple en realidad con los requisitos.



MINISTERIO DEL TRABAJO



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.

La desprotección tiene que ver con falta de garantías al empleado y con el continuo incumplimiento en el pago de derechos como cesantías, vacaciones disfrutadas o aportes a salud



MINISTERIO DEL TRABAJO

LEY 2191/22- DESCONEXION LABORAL

ARTICULO 4. GARANTÍA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. LOS TRABAJADORES O SERVIDORES PÚBLICOS GOZARÁN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL, EL CUAL INICIA UNA VEZ FINALIZADA LA JORNADA LABORAL. EL EJERCICIO DEL MISMO RESPONDERÁ A LA NATURALEZA DEL CARGO SEGÚN CORRESPONDA AL SECTOR PRIVADO O PÚBLICO. ASIMISMO, EL EMPLEADOR DEBERÁ GARANTIZAR QUE EL TRABAJADOR O SERVIDOR PÚBLICO PUEDA DISFRUTAR EFECTIVA Y PLENAMENTE DEL TIEMPO DE DESCANSO, LICENCIAS, PERMISOS, VACACIONES Y DE SU VIDA PERSONAL Y FAMILIAR.

PARÁGRAFO 2. LA INOBSERVANCIA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL PODRÁ CONSTITUIR UNA CONDUCTA DE ACOSO LABORAL, EN LOS TÉRMINOS Y DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN LA LEY 1010 DE 2006. EN NINGÚN CASO SERÁ ACOSO LABORAL LA CONDUCTA QUE NO REÚNA LAS CARACTERÍSTICAS DE SER PERSISTENTE Y DEMOSTRABLE.



MINISTERIO DEL TRABAJO

ARTÍCULO 7. INSPECCIÓN Y VIGILANCIA. EL TRABAJADOR O SERVIDOR PÚBLICO, QUE CREA VULNERADO SU DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL, SEGÚN SEA EL CASO PODRÁ PONER DICHA SITUACIÓN EN CONOCIMIENTO DEL INSPECTOR DE TRABAJO O DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN CON COMPETENCIA EN EL LUGAR DE LOS HECHOS.

LA DENUNCIA DEBERÁ DETALLAR LOS HECHOS, ASÍ COMO TAMBIÉN ANEXAR PRUEBA SUMARIA DE LOS MISMOS. EL INSPECTOR O FUNCIONARIO COMPETENTE DE LA PROCURADURÍA CONMINARÁ PREVENTIVAMENTE AL EMPLEADOR PARA QUE PONGA EN MARCHA LOS PROCEDIMIENTOS REFERIDOS EN EL ARTÍCULO 5 DE LA PRESENTE LEY.



MINISTERIO DEL TRABAJO

CIRCUANSTANCIAS AGRAVANTES

CONLLEVAN UN AUMENTO DE LA RESPONSABILIDAD DEL AUTOR

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 ofendido, 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 por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.



MINISTERIO DEL TRABAJO



CONSTITUYEN PRESUNTO ACOSO LABORAL

Los actos de agresión física

Las expresiones injuriosas o ultrajantes

Comentarios hostiles y humillantes

Injustificadas amenazas de despido

La descalificación humillante

Múltiples denuncias disciplinarias

Las burlas sobre la apariencia física

Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad

Imposición de deberes ostensiblemente extraños a Ob. Lab.

Exigencia de laborar en horarios excesivos

Negativa claramente injustificada a otorgar permisos



MINISTERIO DEL TRABAJO



NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

LA EXIGENCIA DE CUMPLIR LAS OBLIGACIONES O DEBERES DE QUE TRATAN LOS ARTÍCULOS 55 Á 57 DEL C.S.T, ASÍ COMO DE NO INCURRIR EN LAS PROHIBICIONES DE QUE TRATAN LOS ARTÍCULO 59 Y 60 DEL MISMO CÓDIGO.

**ART. 55
EJECUCION
DE BUENA FE
DEL
CONTRATO
LAB.**

**ART. 56
OBLIGACIONES
ESPECIALES
DE LAS
PARTES**

**ART.57
PROHIBICION
ESPECIAL DEL
EMPLEADOR**

**ART. 59
PROHIBICION A
LOS
EMPLEADORES**

**ART. 60
PROHIBICIONES
DE LOS
TRABAJADORES**



MINISTERIO DEL TRABAJO



MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL

LA LEY 1010 DE 2006

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

RESOLUCIÓN 2646 DE 2008,

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

ESTABLECEN MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS FRENTE AL ACOSO LABORAL.



MINISTERIO DEL TRABAJO

LA LEY DETERMINA

ART. 9 LEY 1010/06

LOS EMPLEADORES DEBERAN ADAPTAR
EL REGLEMANO DE TRABAJO A LOS
REQUERIMIENTOS DE LA LEY 1010

LA OMISION EN LAS MEDIDAS PREVENTIVAS
Y CORECTIVAS DE LA SITUACION DE ACOSO
LABORAL POR PARTE DEL EMPLEADOR O
JEFES SUPERIORES DE LA ADMINISTRACION
SE ENTENDERA COMO TOLERANCIA DE LA
MISMA

LA DENUNCIA ESCRITA DE LA VICTIMA DE
ACOSO LABORAL , PODRA ACOMPAÑARSE
DE LA SOLICITUD DE TRASLADO A OTRA
DEPENDENCIA DE LA MIMSMA EMPRESA



MINISTERIO DEL TRABAJO



LA RESOLUCION 2646 DE 2008

ARTICULO 14

FORMULAR POLITICAS DE ACOSO LABORAL

ELABORAR MANUAL DE CONVIVENCIA

REALIZAR ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACION FRENTE AL ACOSO LABORAL

CAPACITAR EN GESTION DE CONFLICTOS Y DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES

REALIZAR SEGUIMIENTO Y VIGILANCIA PERIODICA

FOMENTAR EL APOYO Y LAS RELACIONES SOCIALES POSITIVAS

CONFORMAR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO PARA FORMULAR QUEJAS



MINISTERIO DEL TRABAJO

**MEDIDAS
CORECTIVAS**
Art. 14
Res. 2646/08

**ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO INTERNO
CONCILIATORIO EFECTIVO**

FOMENTAR LA CULTURA DE LA NO VIOLENCIA

**DEFINIR ESTRATEGIAS E INTERVENCION FRENTE
AL RIESGO GENERADOR DE VIOLENCIA**

**TRASLADAR AL TRABAJADOR A OTRA
DEPENDENCIA POR RECOMENDACION**



MINISTERIO DEL TRABAJO

TRATAMIENTO SANCIONATORIO DEL ACOSO LABORAL

Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un 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 regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo [64](#) del Código Sustantivo del Trabajo.

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.



MINISTERIO DEL TRABAJO

Con la obligación de pagar a las Empresas P. de S. y las Aseguradoras de R. L el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral.

Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

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

Art. 10 Ley 101 /06



MINISTERIO DEL TRABAJO

GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS

LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO O LA DESTITUCIÓN DE LA VÍCTIMA DEL ACOSO LABORAL QUE HAYA EJERCIDO LOS PROCEDIMIENTOS PREVENTIVOS, CORRECTIVOS Y SANCIONATORIOS CONSAGRADOS EN LA LEY 1010 DE 2006, , CARECERÁN DE TODO EFECTO CUANDO **SE PROFIERAN DENTRO DE LOS SEIS (6) MESES** SIGUIENTES A LA PETICIÓN O QUEJA

LA FORMULACIÓN DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL EN UNA DEPENDENCIA ESTATAL, PODRÁ PROVOCAR EL EJERCICIO DEL PODER PREFERENTE A FAVOR DEL MINISTERIO PÚBLICO. EN TAL CASO, LA COMPETENCIA DISCIPLINARIA CONTRA EL DENUNCIANTE SÓLO PODRÁ SER EJERCIDA POR DICHO ÓRGANO DE CONTROL MIENTRAS SE DECIDA LA ACCIÓN LABORAL EN LA QUE SE DISCUTA TAL SITUACIÓN. ESTA GARANTÍA NO OPERARÁ CUANDO EL DENUNCIADO SEA UN FUNCIONARIO DE LA RAMA JUDICIAL.



MINISTERIO DEL TRABAJO

LAS DEMÁS QUE LE OTORGUEN LA CONSTITUCIÓN, LA LEY Y LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y LOS PACTOS COLECTIVOS.

Art. 11 Ley 1010/06



MINISTERIO DEL TRABAJO

TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL

CUANDO, A JUICIO DEL MINISTERIO PÚBLICO O DEL JUEZ LABORAL COMPETENTE, LA QUEJA DE ACOSO LABORAL CAREZCA DE TODO FUNDAMENTO FÁCTICO O RAZONABLE, SE IMPONDRÁ A QUIEN LA FORMULÓ UNA 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.

Art. 14 Ley 1010/06



MINISTERIO DEL TRABAJO

CADUCIDAD DE LA ACCIÓN

LAS ACCIONES DERIVADAS DEL ACOSO LABORAL CADUCARÁN EN TRES (3) AÑOS **A PARTIR DE LA FECHA EN QUE HAYAN OCURRIDO** LAS CONDUCTAS A QUE HACE REFERENCIA ESTA LEY.

Artículo 18 modificado por el artículo 1 de la Ley 2209 de 2022



MINISTERIO DEL TRABAJO

SL 4313-2021

PRECISÓ QUE CONFORME LAS DEFINICIONES QUE CONTEMPLA LA LEY EN RELACIÓN CON LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL EN SU ARTÍCULO 2, LA LEY 1010 DE 2006 NO SOLO DEFINE EN QUÉ CONSISTE ESTE SINO, ADEMÁS, CUÁLES SON SUS MODALIDADES (ARTÍCULO 7). LUEGO AL REVISAR LA SITUACIÓN PUESTA EN CONOCIMIENTO POR PARTE DE LA DEMANDANTE ADVIRTIÓ QUE LA PRESENTE DEMANDA **SE PRESENTÓ EN CONTRA DE LA EMPRESA, MÁS NO DE LA PERSONA QUIEN SEÑALÓ LA DEMANDANTE REALIZÓ LAS CONDUCTAS DE ACOSO**. ADEMÁS, SI BIEN LA QUEJA FUE PRESENTADA, **NO SE DEMOSTRÓ EN EL PROCESO** LA OCURRENCIA DE LOS ACTOS DE ACOSO, REITERANDO QUE NO SE VINCULÓ A LA PERSONA NATURAL QUE LOS REALIZÓ.



MINISTERIO DEL TRABAJO

SENTENCIA T-317/20

“CASO EN QUE EL ACCIONANTE FUE DESPEDIDO, CUANDO HABÍA DENUNCIADO ACOSO LABORAL POR PARTE DE UN PARTICULAR CONTRATANTE DE SU EMPLEADOR LA EMPRESA ACCIONADA INICIÓ UN PROCESO DISCIPLINARIO EN CONTRA DEL ACCIONANTE, FUE LLAMADO A DESCARGOS, Y AL EJERCER SU DERECHO DE DEFENSA Y CONTRADICCIÓN, DENUNCIÓ EL ACOSO LABORAL DEL QUE ERA VÍCTIMA POR PARTE DE LA ADMINISTRADORA DEL LUGAR DONDE EJECUTABA SU TRABAJO. LO ANTERIOR, AL MANIFESTAR QUE LA SEÑORA CLAUDIA GÓMEZ EJERCIENDO ACTOS DE JEFE O SUPERVISORA LE HACÍA LLAMADOS DE ATENCIÓN DE FORMA GROSERAS Y UTILIZANDO PALABRAS O FRASES DESPECTIVAS Y HUMILLANTES COMO: “**USTED NO SIRVE PARA NADA**”, “**TODOS PRESTAN UN MAL SERVICIO**”, “**NO SEA SAPO**”, “**INEPTO**”, “**NO ME SIRVE**”, “**INCOMPETENTE**”, ENTRE OTRAS.



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN 652 /12 MIN TRABAJO

POR LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN ENTIDADES PUBLICAS Y EMPRESAS PRIVADAS.

DEFINE CONFORMACION

**FUNCIONAMIENTO DEL COM.
CONV. LAB.**

RESPONSABILIDAD A LOS EMPLEADORES PUBLICOS Y PRIVADOS Y A LA ADMINISTRACION DE RIESGOS LABORALES FRENTE AL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORECTIVAS DEL ACOSO LABORAL CONTENIDAS EN LA RESOLUCION 2646 DE 2008, ART. 14



MINISTERIO DEL TRABAJO

CONFORMACION C.C.L

RES. 1356/12 MODIFICA – 652/12

ART. 1.- MODIFÍQUESE EL ART. 3 DE LA RESOLUCIÓN 652/12 ASÍ:

“ART. 3:- CONFORMACIÓN. EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL ESTARÁ COMPUESTO POR DOS(2) REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y DOS(2) DE LOS TRABAJADORES, CON SUS RESPECTIVOS SUPLENTE. LAS ENTIDADES PUBLICAS Y EMPRESAS PRIVADAS **PODRÁN DE ACUERDO** A SU ORGANIZACIÓN INTERNA DESIGNAR UN MAYOR NUMERO DE REPRESENTANTES , LOS CUALES EN TODO CASO SERÁN IGUALES EN AMBAS PARTES.



MINISTERIO DEL TRABAJO

MENOS DE 20 TRABAJADORES

DICHO COMITÉ ESTARÁ INTEGRADO POR UN(1) REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR Y UN(1) REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES CON SUS RESPECTIVOS SUPLENTE.

EL EMPLEADOR DESIGNARA DIRECTAMENTE SUS REPRESENTANTES Y LOS TRABAJADORES LOS ELEGIRÁN POR VOTACIÓN SECRETA QUE REPRESENTA LA EXPRESIÓN LIBRE , ESPONTANEA Y AUTENTICA DE TODOS LOS TRABAJADORES, MEDIANTE ESCRUTINIO PUBLICO CUYO PROCEDIMIENTO DEBERÁ SER ADOPTADO EN CADA EMPRESA O ENTIDAD PUBLICA E INCLUIRSE EN LA RESPECTIVA CONVOCATORIA DE ELECCIÓN



MINISTERIO DEL TRABAJO

PERFIL DEL INTEGRANTE DEL COMITÉ

COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y
COMPORTAMENTALES

RESPECTO

IMPARCIALIDAD

SERENIDAD

CONFIDENCIALIDAD

RESERVA EN EL MANEJO DE
LA INFORMACION

ETICA

HABILIDADES

COMUNICACIÓN
ASERTIVA

LIDERAZGO

RESOLUCION DE
CONFLICTOS



MINISTERIO DEL TRABAJO

INHABILIDADES

NO PODRA CONFORMARSE CON SERVIDORES PUBLICOS O TRABAJADORES A LOS QUE SE LE HAYA FORMULADO UNA QUEJA DE ACOSO LABORAL , O QUE HAYAN SIDO VICTIMAS DE ACOSL ABORAL , EN LOS SEIS(6) MESES ANTERIORES A LA CONFORMACION



MINISTERIO DEL TRABAJO

REUNIONES

EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL SE REUNIRA ORDINARIAMENTE **CADA TRES (3) MESES** Y SESIONARA CON LA MITAD MAS UNO DE SUS INTEGRANTES Y EXTRAORDINARIAMENTE CUANDO SE PRESENTEN CASOS QUE REQUIERAN DE SU INMEDIATA INTERVENCION Y PODRA SER CONVOCADO POR CUALQUIERA DE SUS INTEGRANTES.



MINISTERIO DEL TRABAJO

FUNCIONES DEL COMITE

RECIBIR Y DAR TRAMITE

**EXAMINAR DE MANERA
CONFIDENCIAL**

ESCUCHAR LAS PARTES

**CREAR ESPACIOS DE
DIALOGOS A LAS PARTES**

**FORMULAR PLAN DE
MEJORA CONCERTADO**

HACER SEGUIMIENTO

**REMITIR LA QUEJA EN
CASO DE
INCUMPLIMIENTO**

**PRESENTAR LA
RECOMENDACIONES A
LA A. D**

**SEGUIMIENTO A LA
RECOMENDACIONES**

**ELABORAR INFORME
TRIMESTRAL**



MINISTERIO DEL TRABAJO

RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO

LAS ENTIDADES PUBLICAS O EMPRESA PRIVADAS **DEBERAN** GARANTIZAR UN ESPACIO FISICO PARA LAS REUNIONES Y DEMAS ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, ASI COMO PARA EL MANEJO RESERVADO DE LA DOCUMANTACION Y REALIZAR ACTIVIDADES DE CAPACITACION PARA LO MIEMBORS DEL COMITÉ SOBRE RESOLUCION DE CONFLICTOS, COMUNICACIÓN ASERTIVA Y OTROS TEMAS CONSIDERADOS PRIORITARIOS PARA EL FUNCIONAMIENTODEL MISMO.

ART. 10 Resolución 652 /12



MINISTERIO DEL TRABAJO



MINISTERIO DEL TRABAJO