

ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

Ley 1010 del 2006

Legislación Laboral
Laura Alexandra Gómez Pardo
ID:000234591
Docente: Omar Pineda

INTRODUCCIÓN AL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA



En enero 23 del 2006 Colombia aprobó la ley 1010 (el cual cumplió 10 años el mes pasado), cuyo avance importante fue el pretender adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros eventos que se presentan en el marco de las relaciones laborales.

EFECTIVIDAD DE LA LEY 1010 DEL 2006

Según German Valdés: “Su verdadero fin es procurar una positiva relación de convivencia en el ámbito del trabajo”.

Según Francisco Buriticá Ruíz: “ Ha evidenciado que las empresas y trabajadores han tenido un espíritu de ley proporcionando la convivencia”.

Según Gustavo Gnecco Mendoza: “ la ley ha sido un instrumento importante en la lucha contra el acoso laboral, ya que es catalogada como una conducta reprochable”.

ACOSO LABORAL

La ley analizada contempla seis conductas configurativas de acoso laboral, cuando su ejercicio es reiterado y demostrable:

- el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección en el ámbito profesional.

Según Camacho, las modalidades consagradas en la Ley 1010 permiten encuadrar los diversos comportamientos constitutivos de acoso en el trabajo

- Precisamente, considera que el acoso sexual se encuentra incluido en la modalidad de maltrato, aunque no lo diga explícitamente.

EL MANEJO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

Es un tema verdaderamente alarmante pensar que las tecnologías ya sea por el uso de celulares, computadores o tabletas, sea ocasión para el inicio de estos temas tan complejos en el ámbito laboral.



Se evidencian los mecanismos por los cuales los acosadores encuentran para indisponer a sus víctimas con el uso de herramientas diarias en la oficina o en el lugar de trabajo.

BALANCE

Ley

- La norma existente presenta muchos puntos débiles y falencias en las cuales deben adoptasen políticas empresariales.
- Falta mas intervención del Ministerio de trabajo.

1010

- Se debe aclarar el procedimiento de cuando es victima de acoso, pues se desconocen las garantías.

Del 2006

- Deficientes mecanismos de reparación de las victimas.

LEY 1010 DEL 2006

Temas

1. DEFINICIONES
IMPORTANTES

2. MODALIDADES
DEL ACOSO
LABORAL

3. CONDUCTAS
QUE
CONSTITUYEN
ACOSO LABORAL

4. CONDUCTAS
QUE NO
CONSTITUYEN EL
ACOSO LABORAL.

5.
PROCEDIMIENTO
SANCIONATORIO

1. DEFINICIONES IMPORTANTES

Dignidad Humana: Consiste esencialmente en el profundo respeto hacía si mismo y hacía los demás.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado encaminada a difundir miedo, intimidación, terror y angustia a causar perjuicio laboral y generar desmotivación hasta la renuncia.

2. MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

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 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

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.

3. 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.

2. MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

4. 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.

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 mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

3. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Descalificación
humillante
delante de
compañeros de
trabajo.

Expresiones
hostiles

Injustificadas
amenazas de
despido.



Burla sobre
la apariencia
física y la
forma de
vestir.

Agresión
física

Alusión
pública
a
hechos
íntimos.

3. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Asignación de labores extrañas a las laborales y exigencias desproporcionadas.



Injurias.

Trato discriminatorio

Horarios excesivos, cambios de turno, trabajar domingos sin fundamento.



Negativa a otorgar permisos, licencias en condiciones legales

4. CONDUCTAS QUE **NO** CONSTITUYEN ACOSO LABORAL



CONDUCTAS ATENUANTES

Buena conducta anterior

Obrar en estado de emoción o pasión excusable.

Disminuir la conducta o anular sus consecuencias

Reparar discrecionalmente el daño causado.

Conductas de inferioridad psíquica.

Vínculos familiares o efectivos.

Manifiesta provocación o desafío.

SANCIONES

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.

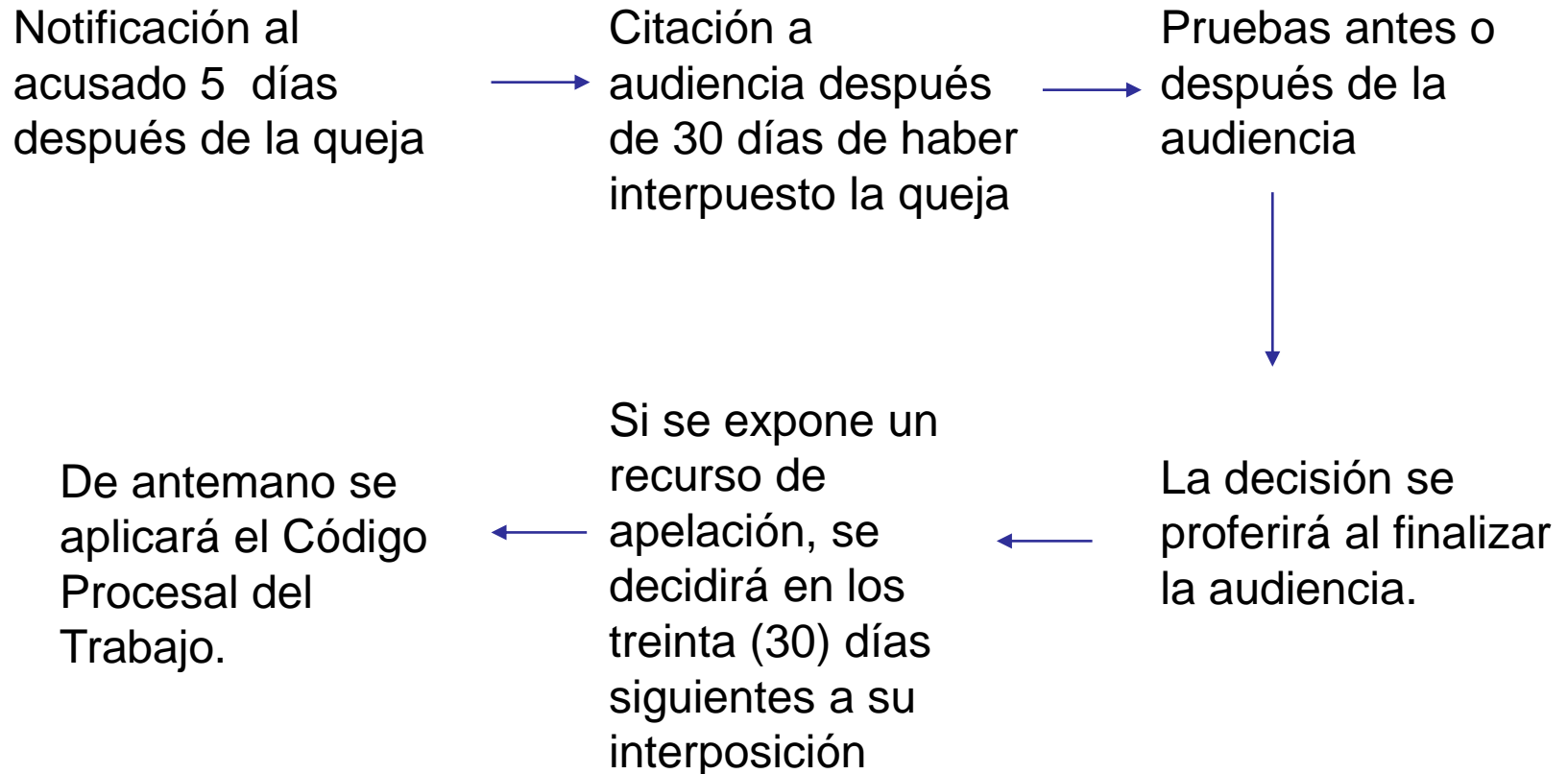
Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (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.

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.

5. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO



CADUCIDAD

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



Bibliografía

- <http://www.ambitojuridico.com/BancoConocimiento/Laboral-y-Seguridad-Social/diez-anos-de-lucha-contr-el-acoso-laboral.asp>
- <http://es.slideshare.net/borismontesino/presentacin-ley-sobre-acoso-laboral>
- <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843>