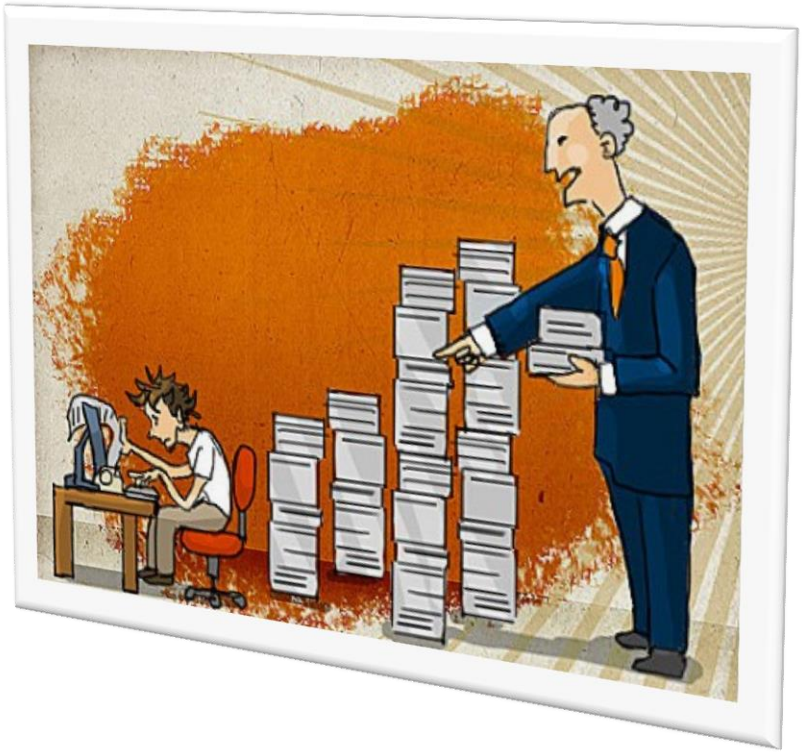
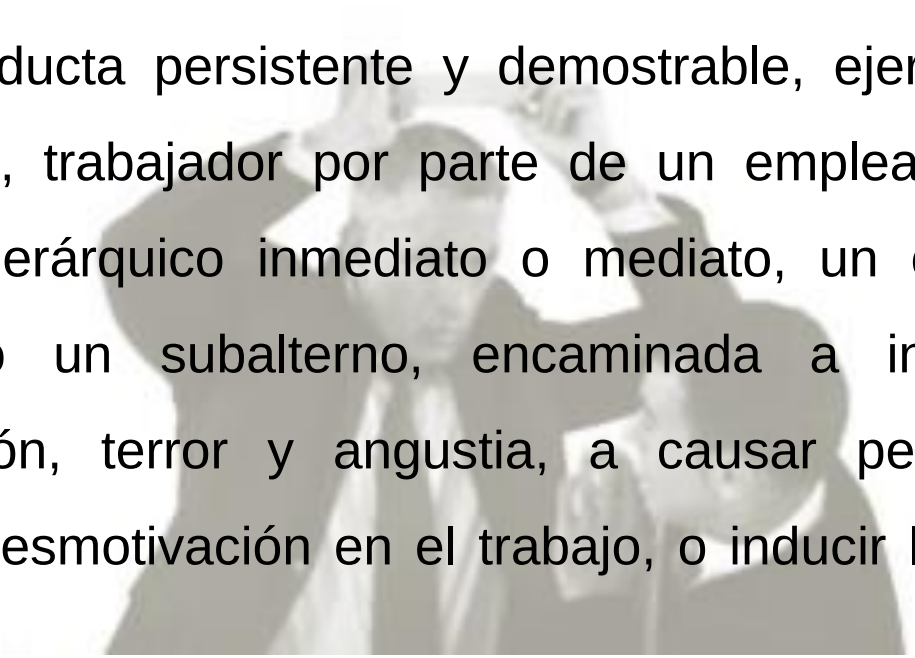
LEY 1010
ACOSO LABORAL



¿QUÉ ES ACOSO LABORAL?



Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador 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.”

OBJETIVO

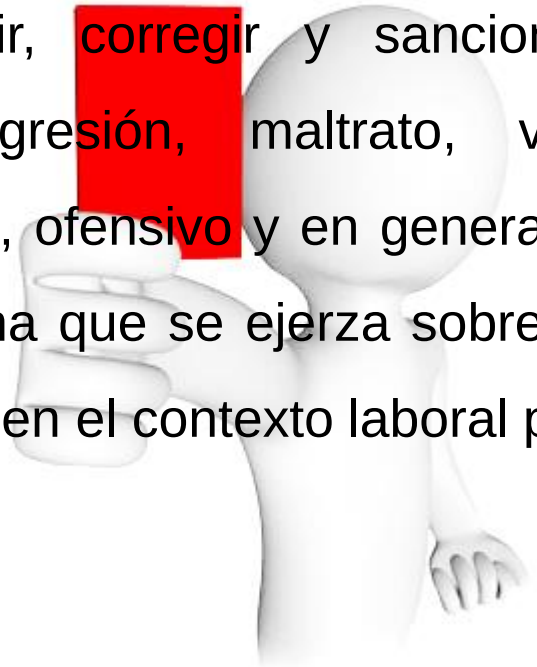
Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de egresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado, ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades en el contexto laboral privada o publica.

OBJETIVO

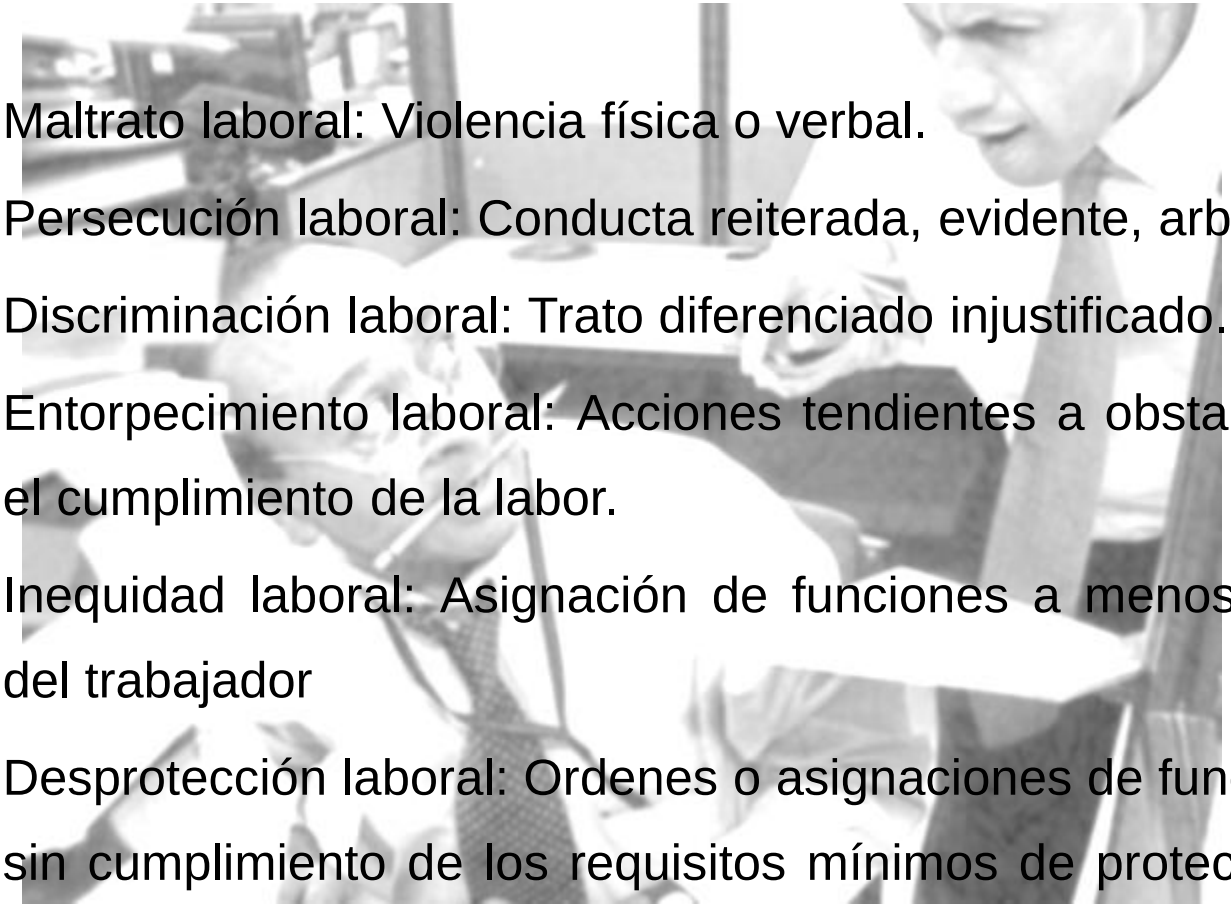
Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de egresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado, ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades en el contexto laboral privada o publica.

OBJETIVO

Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de egresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado, ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades en el contexto laboral privada o publica.

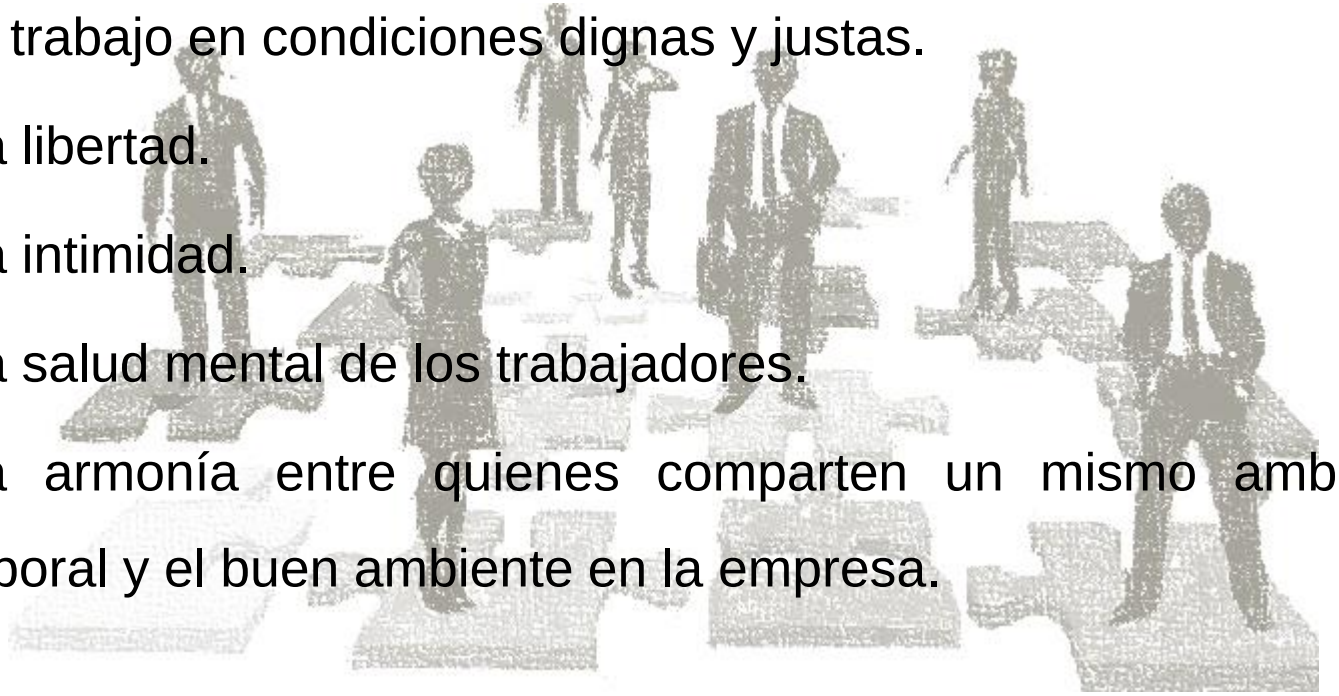


CLASES DE ACOSO LABORAL



- Maltrato laboral: Violencia física o verbal.
- Persecución laboral: Conducta reiterada, evidente, arbitraria.
- Discriminación laboral: Trato diferenciado injustificado.
- Entorpecimiento laboral: Acciones tendientes a obstaculizar el cumplimiento de la labor.
- Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador
- Desprotección laboral: Ordenes o asignaciones de funciones sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

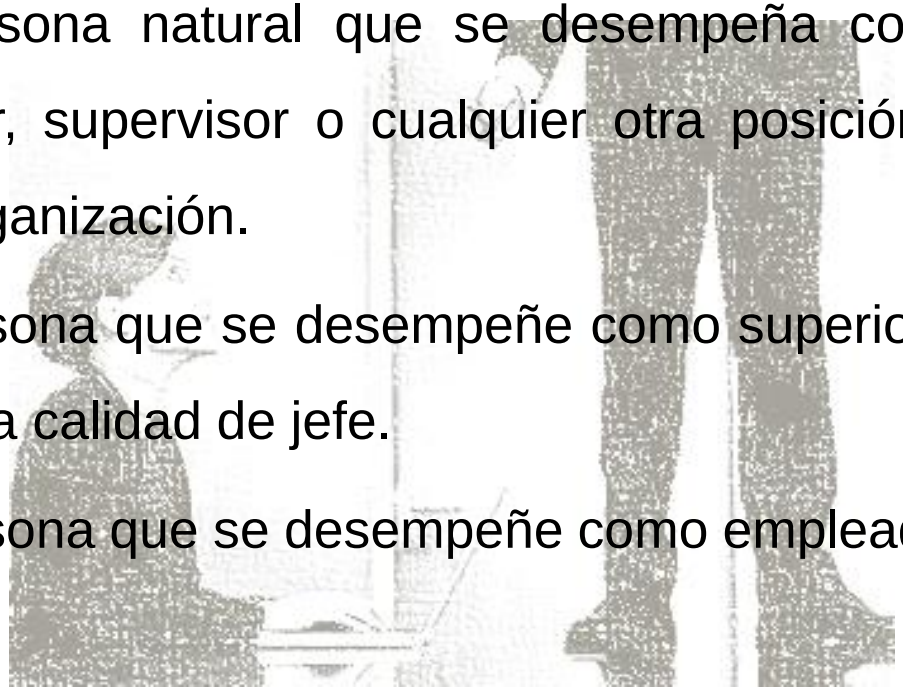
BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS



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

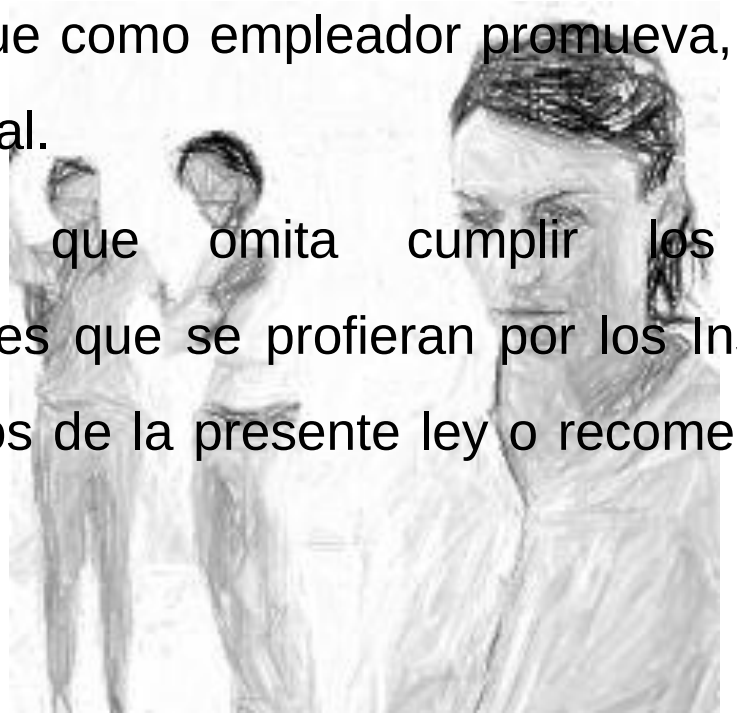
SUJETOS ACTIVOS O AUTORES

- La persona natural que se desempeña como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección en una organización.
- La persona que se desempeñe como superior jerárquico o que tenga la calidad de jefe.
- La persona que se desempeñe como empleado o trabajador.



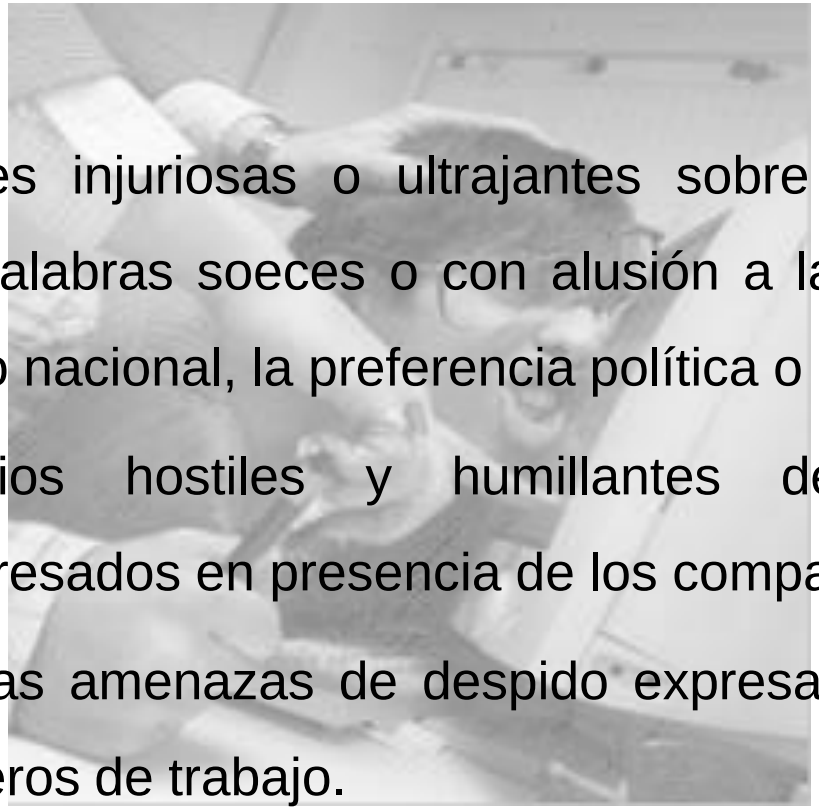
SUJETOS PARTICIPES

- La persona que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- La persona que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de trabajo en los términos de la presente ley o recomendaciones comité de convivencia.



CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

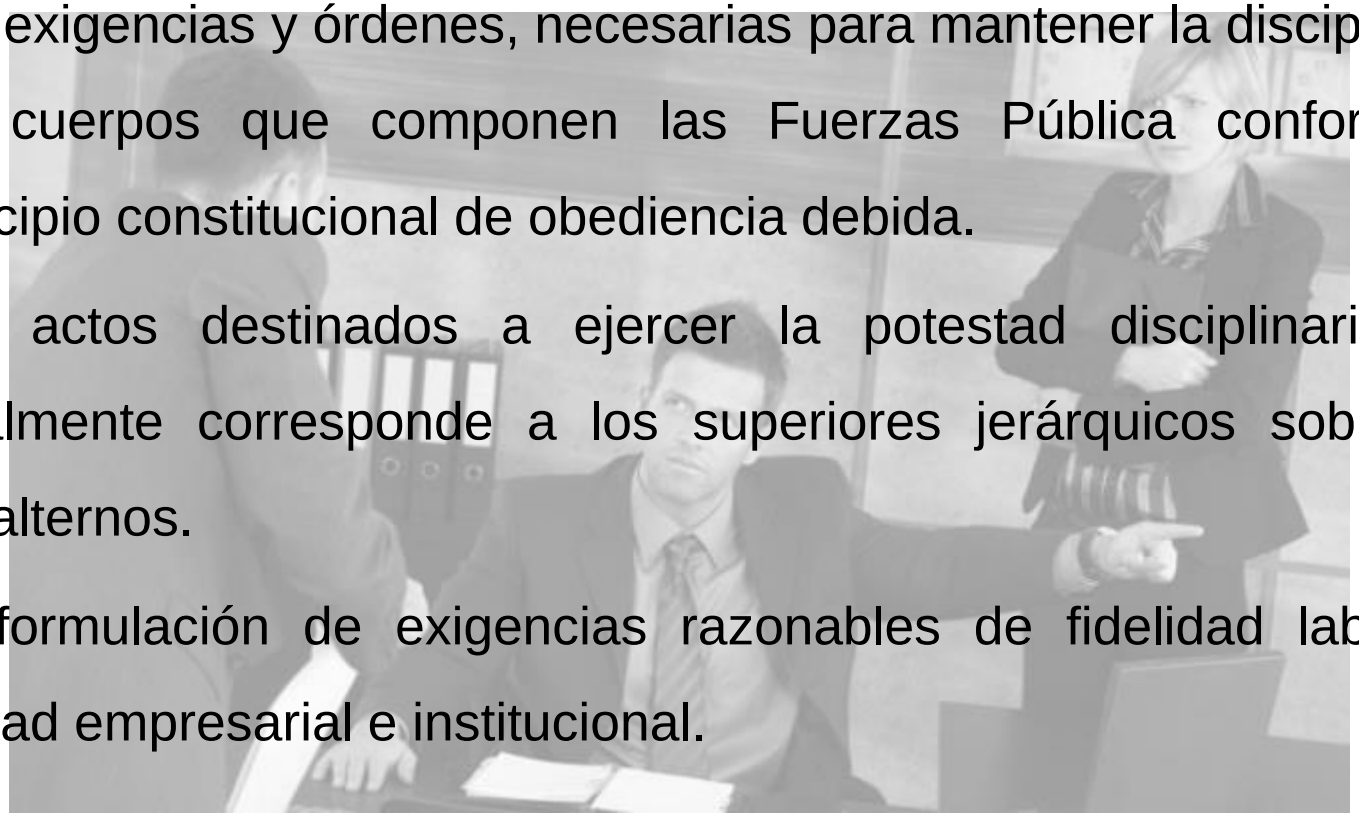
- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, genero, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles 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.



- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos de 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 al público
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de los deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL



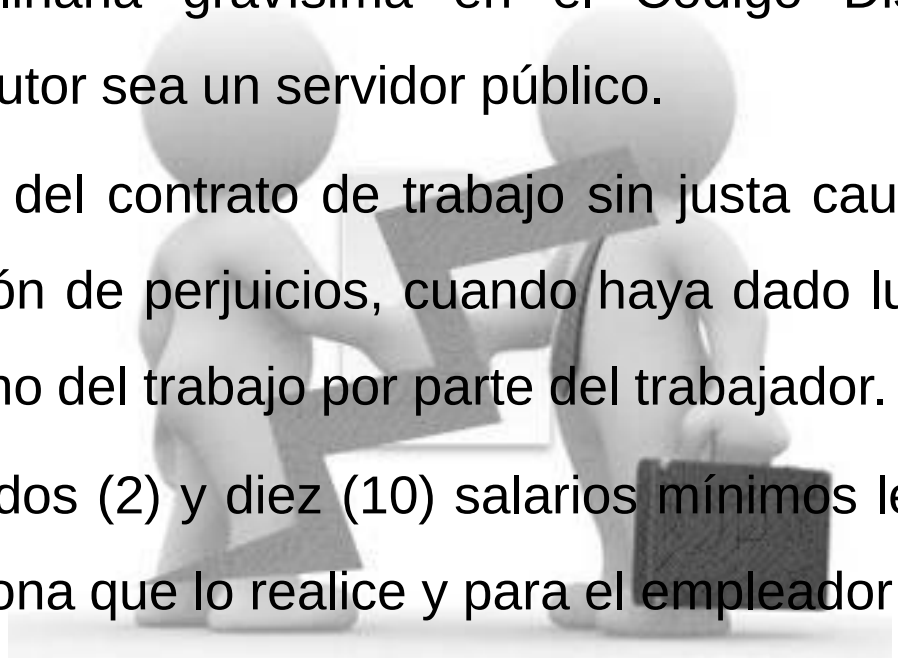
- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

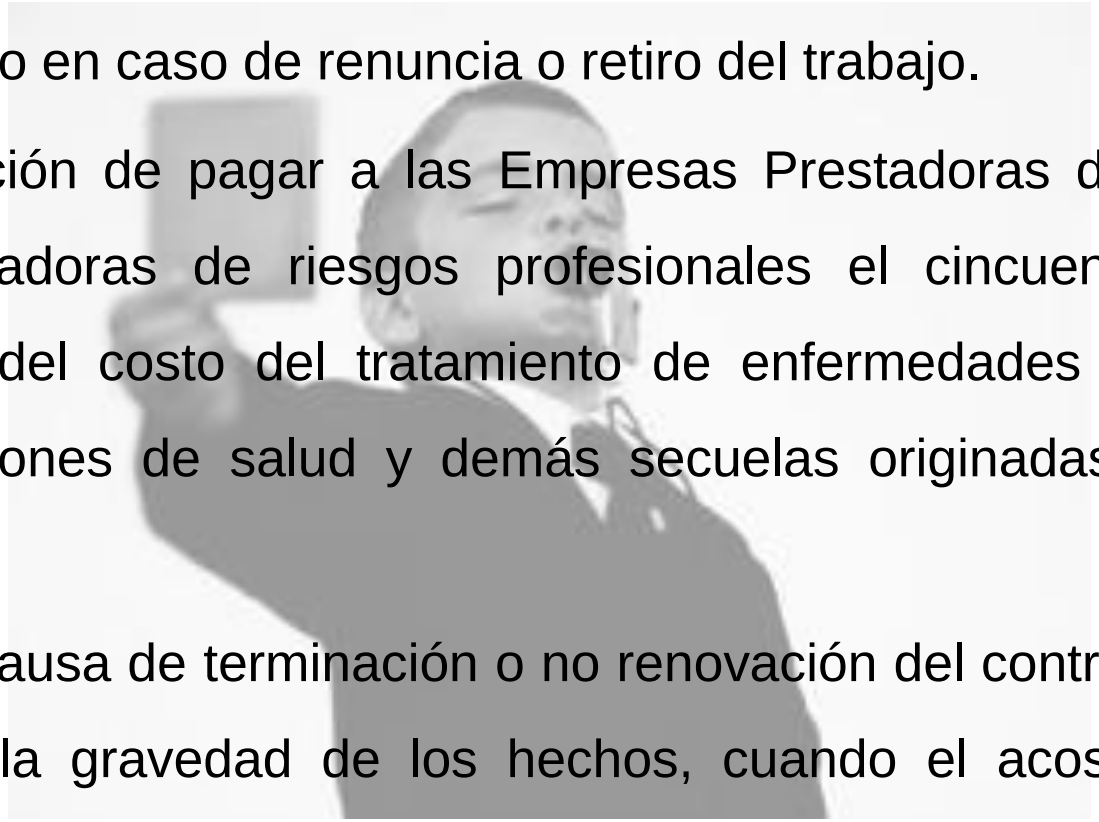
- Mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral y procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo
- La omisión en la adoptación de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

SANCIONES



- Falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
- Terminación del contrato de trabajo sin justa causa, con la debida indemnización de perjuicios, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador.
- Multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

- 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.
- 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.
- 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.



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.