



Un servicio



**CAMARA DE COMERCIO®**  
**DE MEDELLIN PARA ANTIOQUIA**

**HABLEMOS**  
DE NEGOCIOS

**LEY 1010 DE 2006: ACOSO LABORAL**  
**COMITÉS DE CONVIVENCIA**  
**RESOLUCION 652/12- 1356/12**

Humberto Jairo Jaramillo V.  
Abogado

# 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.

# SE APLICA Y NO SE 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.

# 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

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

# SUJETOS PASIVOS

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



# SUJETOS PARTICIPES DEL ACOSO

- 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

- 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.

# 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.

# 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.

# SANCIONES

- Presunción de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del trabajo y pago de la indemnización por despido cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador.
- Multa entre 2 y 10 smlm para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

# 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. Esta obligación corre por cuenta del empleador.
- 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.



# GARANTÍAS

- La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los 6 meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos de que trata la presente ley.
- La garantía de que trata el primer punto no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social , ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

# TEMERIDAD

- Cuando, a juicio 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  $\frac{1}{2}$  y 3 smlm, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los 6 meses siguientes a su imposición.
- Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

# 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.

# 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.

# CONFORMACIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA

- Empresas varios centros de trabajo uno central y por cada lugar de trabajo uno adicional.
- Período de comité 2 años desde elección.
- Resolución 1356/12 amplia termino hasta diciembre de 2012 – modifica creación.
- Conformación 4 integrantes uno por empresa, menos de 20 trabajadores- 2 integrantes.

# CONFORMACIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA

- Reunión cada tres (3) meses o casos especiales – mitad mas uno integrantes.
- Indica un comité por empresa y adicional cada centro de trabajo. Voluntad de la empresa – según reparto geográfico y tamaño.
- Queja se presenta ante inspector trabajo territorio donde ocurre el hecho.

# FUNCIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA

- Ley 1010 de 2006, confiere competencia de estudio para prevención y corrección de forma interna y confidencial.
- Resolucion 652 de 2012 articulo 6º funciones.
- Desde recibir y tramitar la queja acoso laboral-confidencial queja promover compromisos mutuos de solución- tener paz laboral.

# FUNCIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA

- Empresas sector público informar procuraduría y sector privado alta dirección.
- Trabajador este momento queja ministerio del trabajo.
- Presentar recomendaciones a la convivencia laboral- seguimiento- gestión humana y salud ocupacional.
- Presentar informes trimestrales – estadísticas.



# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN

- Ley 1010 de 2006 regula de forma total el tema.
- Resolución 652 y 1365 de 2012 , cogestión administrativa .
- Funciones resolución 652 de 2012 repite la ley 1010 de 2006.
- Resolución 652 de 2012 , excede potestad reglamentaria del ejecutivo nacional.
- Conformarlo evitar sanción económica.

Para descargar esta presentación ingrese a:

**camaramedellin.com**

HABLEMOS  
DE NEGOCIOS



Un servicio

