

LEY 1010. 23/01/2006

BOLETIN 29

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.

Objeto de la ley: definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana.

Definición: acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, general desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Modalidades de acoso laboral

Maltrato laboral: todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la liberación física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador.

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador.

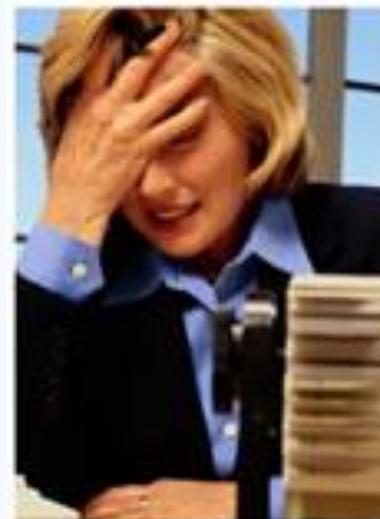
Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Desprotección laboral: toda conducta que tiende 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.

Sujetos y ámbitos de aplicación de la ley.

Puede ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- la persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa
- La persona natural que se desempeña como trabajador un empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral.
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial



Ley 1010: Objetivos y Definiciones	1
Modalidades	1
Sujetos y ámbitos de aplicación de la ley	1-2
Conductas que constituyen acoso sexual	2-3
Conductas que no constituyen acoso sexual	3
Medidas Correctivas y preventivas	4

Sujetos y ámbitos de aplicación de la ley.

que se desempeñen en una dependencia pública.

“La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
Constituye una conducta de acoso laboral”

La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca al acoso laboral.

La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la presente ley.



Conductas que constituyen acoso laboral

- ➔ Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, 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 expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- ➔ 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 la persona.
- ➔ La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales.
- ➔ La exigencia laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida.

Conductas que constituyen acoso laboral

- ➔ El trato notoriamente 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 absolutamente indispensables para el conocimiento 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.



Conductas que no constituyen acoso laboral

- ➔ Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquico sobre sus subalternos.
 - ➔ La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial institucional.
 - ➔ La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la exigencia 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 de servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación del empresa o la institución.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.



- ➔ Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, en los reglamentos de trabajo.
- ➔ La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo.
- ➔ Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Tratamiento sancionatorio al acoso laboral



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.

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.

“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”

Procedimiento sancionatorio. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:

- Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.
- Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja.

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, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral. Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.





Sujetos procesales. Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional.

que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.



Caducidad . Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en

El objeto de la ley no contempla que los superiores pierdan autoridad ante sus empleados, por el contrario se busca con esta mejorar el clima de trabajo dentro de cada empresa, creando mediante esta ley una buena relación de trabajo entre patrono y empleado mejorando así la competitividad de la empresa y plasmando una cultura corporativa encaminada a generar beneficios al empresa.

Nota: para mayor información referirse a la ley 1010 del 2006 que puede ser encontrada en: www.actualicese.com/normatividad/2006/01/23/ley-1010-de-23012006/.

INTEGRANTE (S): Verónica Barrera, Humerto Iglesias, Marcos Gallego, Alejandro Gómez, Jorge Vásquez

CONTACTO: consultoriocontable@eafit.edu.co.
Universidad Eafit Bloque 26 Oficina 111. Extensión 830.

"Este boletín es de carácter informativo y no compromete la opinión de La Universidad EAFIT."