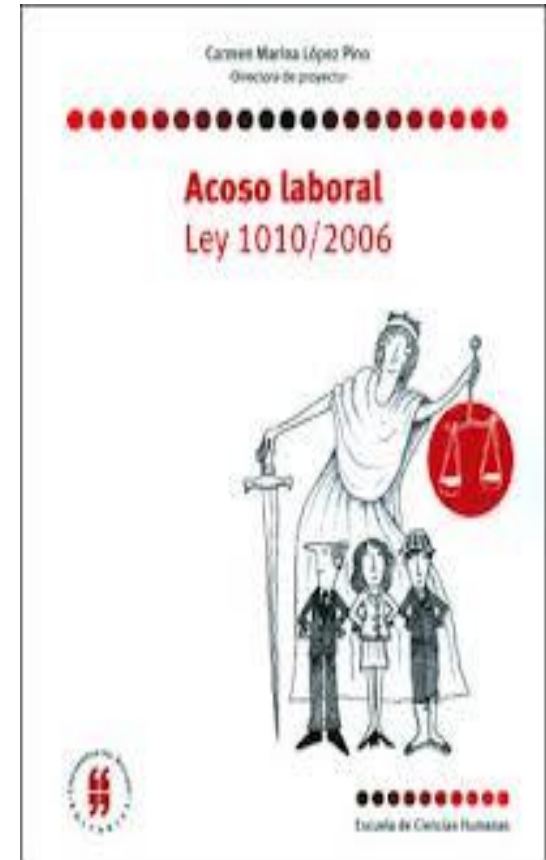


COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL INVIMA LEY 1010 DE 2006

TEMATICA SOBRE ACOSO LABORAL

1. Concepto sobre Acoso Laboral
2. Modalidades del Acoso Laboral
3. Conductas que constituyen o no Acoso Laboral
4. Conductas Atenuantes y Agravantes del Acoso Laboral
5. Competencia para faltas por Acoso Laboral
6. Sanciones por Acoso Laboral
7. El Comité de Convivencia Laboral del Invima





Acoso Laboral

ACOSO LABORAL: Conducta **persistente** y **demostrable**, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL:

- 1. Maltrato Laboral:** Acto de Violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del empleado o trabajador (Comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima de la víctima).
- 2. Persecución Laboral:** Conducta reiterada o arbitraria de descalificación, exceso de trabajo y cambios permanentes de horario, cuyo propósito es inducir la renuncia del empleado.
- 3. Discriminación Laboral:** Trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar, credo religioso, etc.
- 4. Inequidad Laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- 5. Entorpecimiento Laboral:** Obstaculizar el cumplimiento de una labor o retardarla con perjuicio para el trabajador. (Destrucción de información, ocultamiento de correspondencia, etc.)
- 6. Desprotección Laboral:** Funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.



CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:

1. Agresión física.
2. Expresiones hostiles
3. Injustificadas amenazas de despido
4. Descalificación humillante en presencia de compañeros de trabajo
5. Burlas sobre la apariencia física y la forma de vestir.
6. Alusión pública a hechos íntimos
7. Asignación de deberes ajenos a la obligación laboral.
8. Los horarios excesivos de trabajo sin fundamento.
9. Trato discriminatorio.
10. Negativa a otorgar permisos, licencias = hay condiciones legales.
11. Injurias (es posible que sean anónimas)

Conductas
que "SI"





CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:

1. Actos para ejercer potestad disciplinaria.
2. Exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
3. Memorandos solicitando exigencias técnicas o eficiencia laboral, conforme a indicadores objetivos.
4. Solicitud de deberes extras para la continuidad del servicio.
5. Terminar el contrato de trabajo por justa causa (C.S.T)
6. Exigir cumplimiento de Deberes y obligaciones del C.S.T Arts 55 al 57 y 59 – 60.
7. Exigir cumplimiento de estipulaciones contenidas en contratos y cláusulas de trabajo.

Conductas
que "NO"



Conductas Atenuantes

1. Buena conducta anterior
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable.
3. Disminuir la conducta o anular sus consecuencias.
4. Reparar discrecionalmente el daño causado
5. Conductas de inferioridad psíquica.
6. Manifiesta provocación o desafío.



Circunstancias Agravantes

1. Reiteración de la conducta.
2. Concurrencia de causales.
3. Realizar la conducta por humillación o mediante precio o promesa remuneratoria.
4. Actuar mediante ocultamiento que dificulte la defensa del ofendido, o la identificación del autor.
5. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad.



Competencia

COMPETENCIA PARA FALTAS POR ACOSO DEL ACOSO LABORAL:

- Cuando las víctimas del acoso sean Trabajadores Particulares, Corresponde a los Jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos.
- Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia corresponde al Ministerio Público.
- **Caducidad:** Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas.

SANCIONES POR ACOSO LABORAL:

- Cometida por servidor público, falta Gravísima del Código Disciplinario único.
- Terminación del contrato sin justa causa cuando el trabajador renuncie o abandone el cargo. Indemnización Art. 64 C.S.T
- Multa entre 2 y 10 SMLV para quien lo realice y la persona que lo tolere.
- Pagar hasta el 50% a EPS y ARP por el tratamiento de EP y demás secuelas originadas en el Acoso Laboral
- Justa causa para la terminación del contrato de trabajo

Sanciones



EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL INVIMA:

- La Resolución No. 20120309160 del 31 de diciembre de 2012 conformó el Comité de Convivencia Laboral del Invima
- 2 Representantes de la Dirección General (El Secretario General y el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica)
- 2 Representantes principales de los Trabajadores con sus respectivos Suplentes

Comité

GRACIAS

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Correo electrónico: convivencia@invima.gov.co