



Ley 1010 de 2006 Acoso Laboral

**DAVID H. BARBOSA
RAMÍREZ**





Introducción

- Felicidad - Infelicidad.
- Acoso / violencia / miedo – amor
 - ▶
 - ▶
- Por que se está hablando en el mundo y en Colombia del tema. ▶
- Estado Social de Derecho. Dignidad Humana. ▶



Introducción

- Con la aprobación de la Ley 1010, enero 23 de 2006, se da un avance importante en la Ley Colombiana, pues con esta se enfrenta el Acoso Laboral como práctica que se mantiene oculta, ignorada o silenciada por quienes la sufren por temor a ser despedidos de su trabajo o por no encontrar mecanismos que ayuden a proteger su identidad.
- Con esta ley se pretende adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros eventos que se presentan en el marco de las relaciones de trabajo.



Contenido de la Ley de Acoso Laboral.

- Objeto y Bienes Protegidos.
- Definición y Modalidades
- Conductas que Constituyen y no Constituyen Acoso Laboral
- Circunstancias Agravantes y Atenuantes
- Sujeto y Ámbito de Aplicación
- Medidas Preventivas y Correctivas.





Cual es el Objeto de la Ley de Acoso Laboral?

- Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo, en general *todo ultraje a la dignidad humana* que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privado o publica.





Dignidad Humana

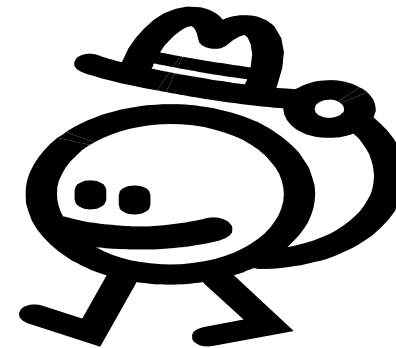


- La dignidad humana no es otra cosa que el respeto que cada ser humano merece, tanto de los demás como de él mismo, por el solo hecho de pertenecer a nuestra especie, independientemente de su raza, sexo, edad, afiliación política o religiosa, profesión, utilidad como persona a la sociedad, calidad de vida o cualquier otro elemento cuantificable que pueda dar lugar a clasificación y diferenciación entre las personas .



Dignidad Humana

- *Consiste esencialmente en el profundo respeto hacia sí mismo y hacia los demás.*





Dignidad Humana



- Es la condición con la que nacemos, en la cual se nos debe respetar nuestra individualidad.



Dignidad Humana

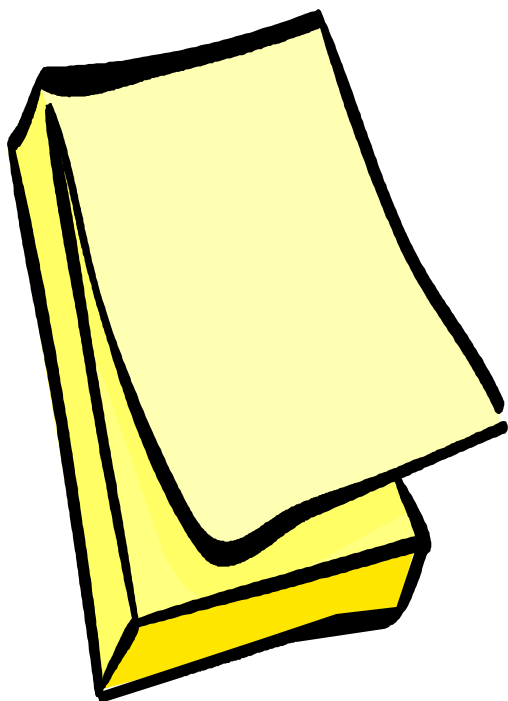
(Sentencia T – 211 de 2004)

- Nuestro Estado Social de derecho se funda en el respeto a la dignidad humana (art. 1 C.P). Principio que debe garantizarse de manera efectiva por el Estado. La dignidad es el *“merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal. Equivale, sin más, la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. De esta manera, la dignidad se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado colombiano. Desarrollando los conceptos anteriores, la jurisprudencia constitucional en torno del derecho a la vida ha hecho énfasis en que éste no hace relación exclusivamente a la vida biológica, sino que abarca también las condiciones de vida correspondientes a la dignidad intrínseca del ser humano. Ha tratado entonces del derecho a la vida digna, y se ha referido al sustrato mínimo de condiciones materiales de existencia, acordes con el merecimiento humano, llamándolo mínimo vital de subsistencia.*



Dignidad Humana

(Sentencia T – 075 de 2001)



- El concepto de **dignidad humana** no constituye hoy, en el sistema colombiano, un recurso literario u oratorio, ni un adorno para la exposición jurídica, sino un principio constitucional, elevado al nivel de fundamento del Estado y base del ordenamiento y de la actividad de las autoridades públicas



Dignidad Humana

(Sentencia T – 645 de 2004)

- *“Por otra parte, el derecho a la vida debe ser interpretado de conformidad con el artículo 1 de la Constitución Política, según el cual “Colombia es un estado social de derecho organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la **dignidad humana**, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y la prevalecía del interés general”*”



Definición de Acoso Laboral

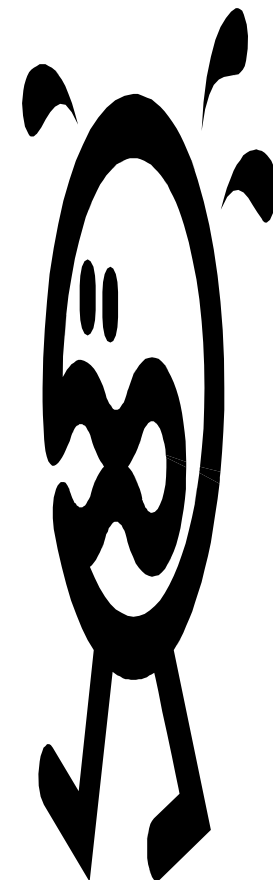


- Toda *conducta* persistente y demostrable ejercida sobre un empleado encaminada en infundir *miedo, intimidación, terror y angustia*, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del trabajador.



Ejemplo

- Un estado de gran activación emocional que contiene un sentimiento de miedo o aprehensión. Clínicamente se define como una reacción de miedo ante un peligro inconcreto y desconocido. Se emplea también como sinónimo de ansiedad o para referirse a la expresión más extrema de ésta.





Ejemplo donde se encuentran varias de las conductas anteriores.

- "Mi jefa me tenía entre ojos desde 2001 asegura Piedad Gallego, secretaria del Juzgado –. Comenzó a echarme la culpa por la pérdida de oficios, me acusó de pertenecer a grupos armados, me obligó a realizar funciones inferiores a mi cargo, e incluso llegó a humillarme frente a otros con frases como ‘mejor no hablen con ella, que más sabe la Cartilla de Coquito’”.



Mobbing o Acoso Laboral

(Derecho Comparado)

- Es la acción de una o varias personas de una empresa, sociedad o institución dirigida contra un compañero de trabajo con objeto de conseguir que abandone su puesto, socavar su autoestima o elevar la de los acosadores. Podemos resumirlo como el maltrato psicológico en el trabajo, reiterado y con un objetivo determinado.





Cuales son las modalidades del Acoso Laboral?

1. Maltrato laboral
2. Persecución laboral
3. Discriminación laboral
4. Entorpecimiento laboral
5. Inequidad laboral
6. Desprotección laboral





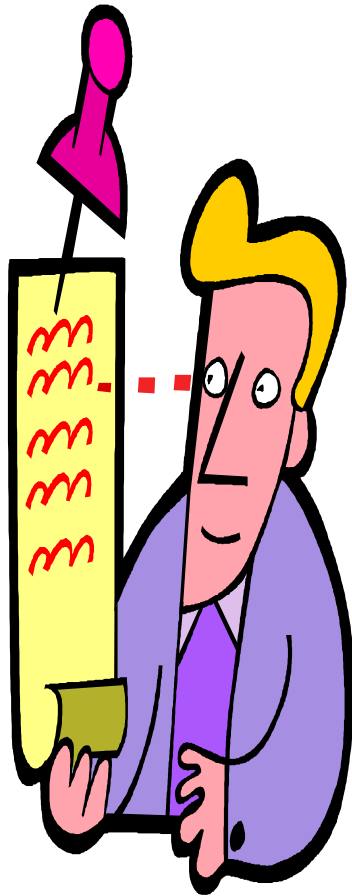
Elementos del acoso



- Asimetría de las partes:
La parte hostigadora tiene más recursos al tener más apoyos (Mobbing) o una posición superior (Bossing) a la del trabajador acosado.



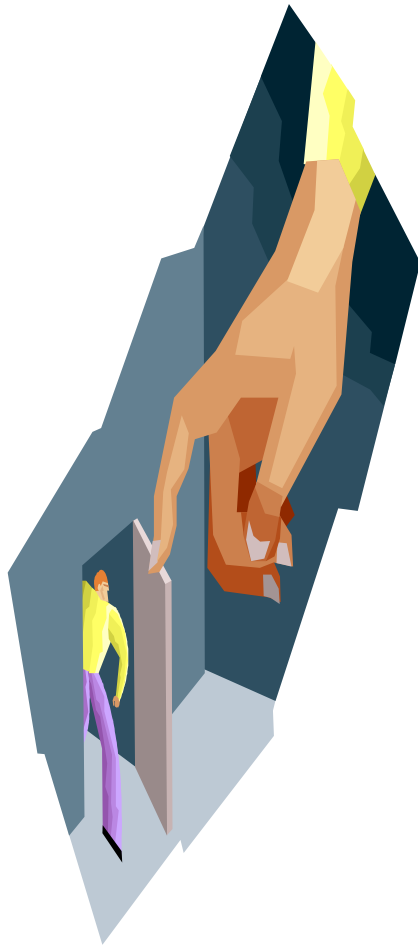
Elementos del acoso



- Intención de dañar: Es una situación provocada con intención y premeditada. El autor quiere dañar y la víctima lo sabe y esto se convierte en una situación estresante.
- En ocasiones puede ser sutil, pero no por ello menos intenso o dañino para la víctima.
- Algunas veces es un instrumental y la intención última es de índole laboral: conseguir una dimisión voluntaria, lesionando los derechos personales de la víctima.



Elementos del acoso

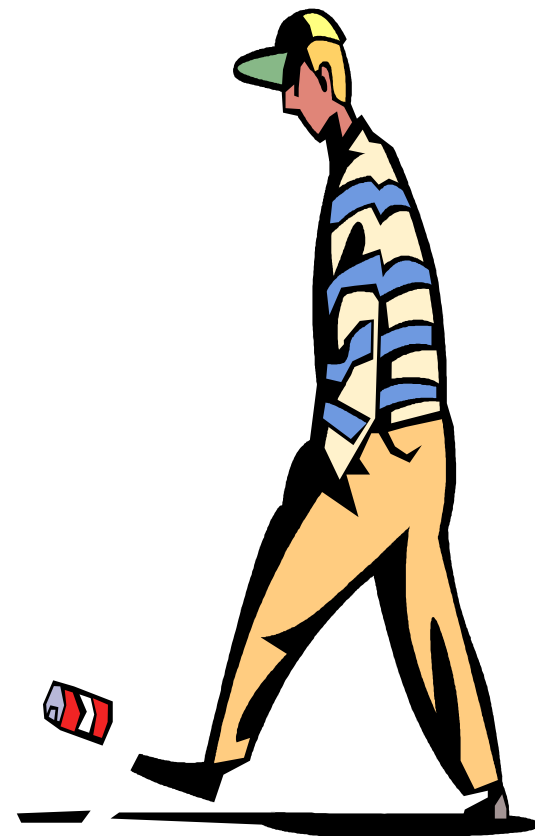


- El carácter deliberado, complejo, continuado, predeterminado y sistemático: Es una sucesión de actos encaminados a un fin, la intencionalidad no se evidencia en ninguno de los actos integrantes de la conducta y sólo es detectable mediante el análisis global de la misma.



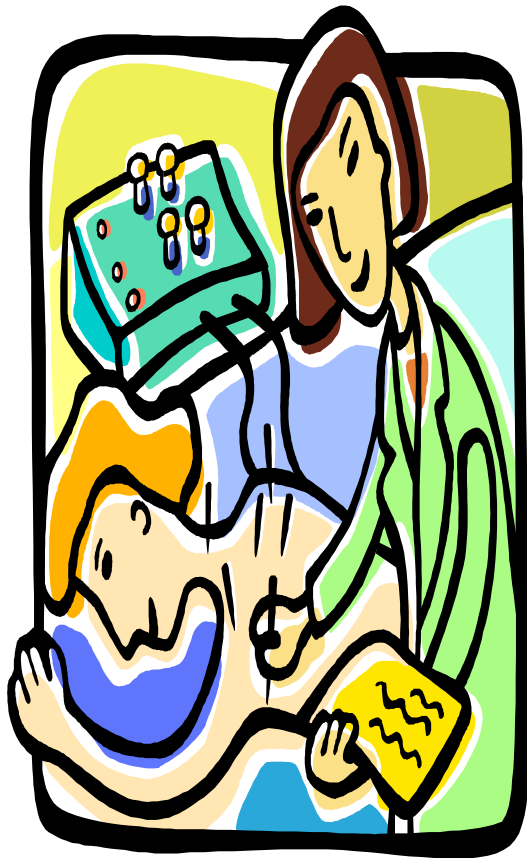
Cuales son algunos de los Motivos que llevan a las personas a ejercer el acoso?

- Uno de los principales motivos es la envidia entendida como celos del éxito de la futura víctima.
- Los incumplimientos contractuales o legales.
- Enemistad personal o inquina de uno o varios compañeros.
- Se desencadena el ataque por las diferencias que se tienen con respecto a la víctima (extranjeros, sexo opuesto, otra raza, apariencia física distinta).





El acoso como síndrome de estrés

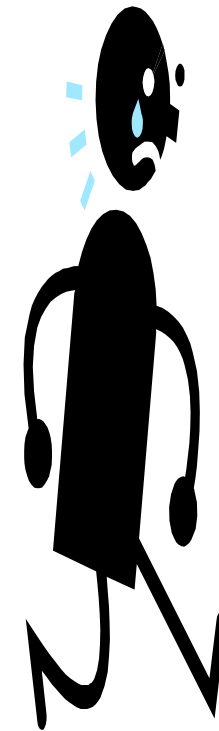


- Los síndromes específicos de estrés son aquellos síndromes en los que la adaptación a las exigencias externas desempeña un papel determinante en la aparición de la enfermedad. El acoso laboral queda incluido en esta categoría, pues provoca reacciones psicopatológicas ante la influencia externa.



Estrategias para infundir miedo, desmotivar o inducir a la renuncia

- Desprestigiar a la víctima a sus espaldas, diciendo a sus superiores que "no cumple con las expectativas".
- Asignarle tareas inútiles, irrelevantes o absurdas.
- Se le priva de cualquier ocupación, y se vela por que el trabajador no pueda cumplir con su tarea.





Estrategias para infundir miedo, desmotivar o inducir a la renuncia



- Se asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
- Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
- Se le obliga a ejecutar tareas humillantes.
- Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a las competencias que posee, con la intención de desacreditarla.



Estrategias para infundir miedo, desmotivar o inducir a la renuncia



- De este modo consiguen minusvalorar las capacidades del trabajador, ridiculizarlo y evitar un reconocimiento si consigue concluir la tarea con éxito.



Ejemplo.


- Sucedió en un Laboratorio Farmacéutico, donde le asignaron a un consultor experimentado ordenar en carpetas virtuales los correos electrónicos recibidos durante el último año (más de mil), lo que constituía un ejercicio inútil, responsabilidad de una de las acosadoras y que además restaba tiempo a las tareas realmente urgentes del trabajador.



Paralelo entre las conductas atenuantes y agravantes.

Atenuantes	Agravantes
1. Bueno conducta anterior.	1. Reiteración de la conducta.
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable o estado de ira e intenso dolor.	2. Concurrencia de causales.
3. Procurar luego de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.	3. Realizar la conducta por motivo abyecto, o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Reparar discriminadamente el daño ocasionado, aun no en forma total.	4. Mediante ocultamiento, aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor partícipe.

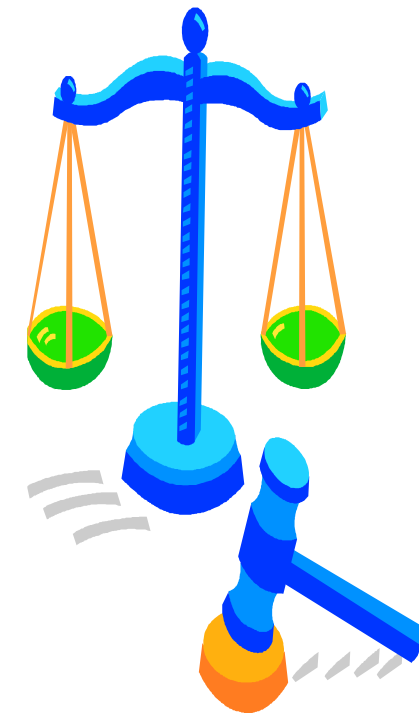


<p>5. Las condiciones de inferioridad síquica determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la conducta.</p>	<p>5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.</p>
<p>6. Los vínculos familiares y afectivos.</p> 	<p>6. Posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, poder, oficio o dignidad.</p>
<p>7. Si existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.</p>	<p>7. Ejecutar la conducta por medio de un tercero o un inimputable.</p>
<p>8. Circunstancias análogas a las anteriores</p>	<p>8. En la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.</p>



Como se sanciona el Acoso Laboral?

3. Con multa entre 2 y 10 SMLMV para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las EPS y las ARP el 50% del costo del tratamiento, alteraciones de salud y demás secuelas. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso o lo haya tolerado





Conclusión.



- La función principal de la ley de acoso laboral es recordar a los sujetos que participan en las relaciones de trabajo el alcance del concepto de seres humanos.

