

Agencia de Seguros

AGENCIA DE SEGUROS ESPECIALIZADA
EN ARL, SEGUROS DE SALUD Y
SEGUROS DE VIDA

Aprobado como Intermediario en
Riesgos Laborales en el Ministerio de
Trabajo bajo el No.
02RUI2016050200000000000754



www.mezza.com.co

ACOSO LABORAL

Psi. Nicole Cely



¿Qué es acoso laboral?

Según Ley 1010 de 2006, Art. 2, es toda conducta:

Persistente

Demostrable

Encaminada a infundir **miedo, intimidación, terror y angustia**

Causar perjuicio laboral

Generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

6 Modalidades de acoso laboral

MALTRATO LABORAL

PERSECUCIÓN LABORAL

DISCRIMINACIÓN LABORAL

ENTORPECIMIENTO LABORAL

INEQUIDAD LABORAL

DESPROTECCIÓN LABORAL





Cualquier acto de agresión física,
independiente de las consecuencias
que tenga.

1. Maltrato

Todo acto de violencia contra:

La integridad física o moral.

La libertad sexual.

Los bienes de quien se desempeñe
como empleado.

Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante:

Lesione la integridad moral.

Los derechos a la intimidad y al buen
nombre.

Todo comportamiento tendiente a menoscabar:

la autoestima.

la dignidad.

Todas las conductas cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad muestran el propósito de inducir la renuncia del empleado mediante

- **LA DESCALIFICACIÓN**
- **CARGA EXCESIVA DE TRABAJO**
- **CAMBIOS PERMANENTES DE HORARIO**



DESMOTIVARLO

2. Persecución



Amenazas de despido sin justificación dichas delante de los compañeros de trabajo.

3. Discriminación



Cuando por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, creencia religiosa, preferencia política, situación social u orientación sexual se trata al trabajador de manera diferente.

Trato diferenciado por razones de

- Raza
- Género
- Origen familiar o nacional
- Credo religioso
- Preferencia política
- Situación Social

Toda acción tendiente a **Obstaculizar** el cumplimiento de la labor, **Hacerla** más gravosa, **Retardarla** con perjuicio del trabajador.

Acciones tales como:

- Privación, Ocultación e inutilización de insumos, documentos o instrumentos.
- Destrucción o pérdida de información
- Ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos

4. Entorpecimiento



Cuando se niegan los materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento del trabajo.

5. Inequidad



Si en el trato se nota discriminación respecto a los demás trabajadores(as) en cuanto al otorgamiento de derechos, prerrogativas laborales y la imposición de deberes.

Asignación de funciones a menos precio del trabajador

La imposición de deberes extraños a las obligaciones laborales, exigencias desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada **sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad de la empresa.**

No se debe confundir funciones de colaboración y de necesidades de la empresa con consideraciones personales de estar por encima de una actividad.

Toda conducta que ponga en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante ordenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

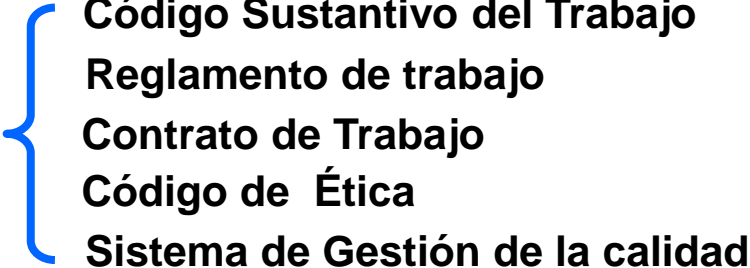
Negar una medida de protección o la asignación de una actividad de alto riesgo para lo cual el empleado no esta contratado, puede llegar a constituirse en acoso laboral

6. Desprotección



Cuando se asignan tareas que ponen en riesgo su vida o integridad física, sin darle los elementos de seguridad necesarios.

Conductas que no constituyen acoso laboral

- Actos destinados a ejercer potestad disciplinaria. 
 - **Código Sustantivo del Trabajo**
 - **Reglamento de trabajo**
 - **Contrato de Trabajo**
 - **Código de Ética**
 - **Sistema de Gestión de la calidad**
- Formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral y lealtad empresarial.
- Circulares o memorandos para solicitar exigencias técnicas o mejorar eficiencia laboral y evaluación de desempeño de acuerdo con indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles.

Comité de Convivencia Laboral

Es un grupo de empleados que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

El papel del Comité de Convivencia es de carácter
PREVENTIVO Y CONCILIATORIO

¿El Comité de Convivencia Laboral podría imponer sanciones?

Al ser un órgano de prevención, **NO** puede imponer sanciones al acusado de acoso laboral, toda vez que su función es puramente conciliatoria.



¿Y si la queja de acoso laboral es falsa?

Si un juez laboral determina que la queja de acoso laboral es falsa, se impondrá a quien la formulo una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales (dependiendo del salario) los cuales se descontaran sucesivamente de la remuneración, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.



Busca otras alternativas antes de acudir al comité de convivencia laboral

1. Realice una autoevaluación consciente sobre su papel en el conflicto
2. Solucione directamente el conflicto con las personas implicadas: Escuche activamente (ponte en los zapatos del otro) y comuníquese de forma asertiva
3. Pida ayuda, comente a su jefe inmediato la situación (dependiendo del caso)
4. Acuda al comité de convivencia laboral



Caja de preguntas



**¿A quien debo acudir si creo que esto
siendo victima de acoso laboral?**

- a) Alta dirección
- ✓ b) Comité de convivencia
- c) Talento humano
- d) Todos los anteriores

A Carlos le acaban de entregar un memorando donde se le solicita mejorar su eficiencia laboral dado que en la última evaluación de desempeño no cumplió con los indicadores de rendimiento.

¿El caso puede constituir acoso laboral?

La jefe de Laura le pide que se quede unas horas extra el día de hoy, junto con sus demás compañeros. El área esta atravesando por un momento crítico y requiere el apoyo de todos los trabajadores.

¿El caso puede constituir acoso laboral?

La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles.

A Natalia le acaban de informar que su puesto de trabajo será reubicado en la bodega de la empresa, aislada de sus compañeros. Cuando Natalia solicita explicación del cambio, este es negado y se le dice que solo debe obedecer.

¿El caso puede constituir acoso laboral?

GRACIAS
GRACIAS
