

RUTA DE ATENCIÓN



1. La denuncia podrá ser radicada en la Oficina de Salud Ocupacional (Piso 5 oficina 501 Palacio de Justicia de Ibagué) o al correo institucional

Deberá contener:

- a. Descripción detallada de los hechos.
 - b. Identificación de los involucrados y demás información que considere necesaria, así como pruebas que la soporten.
 - c. La firma, datos de identificación y número de teléfono para contacto.
2. Participar en la audiencia de conciliación previamente programada por el Comité de Convivencia Laboral.
 3. En caso de acuerdos conciliatorios, cumplir con los compromisos adquiridos.
 4. En caso de no lograr acuerdo, continuar diligencias ante el Consejo Seccional de la Judicatura- Sala Disciplinaria o la Procuraduría, según corresponda.

Comité de Convivencia Laboral



¿Quiénes Somos?

Un grupo de trabajadores (as) de la Rama Judicial, designados para crear un espacio confidencial, conciliatorio y efectivo para la búsqueda de solución de conflictos generados por Acoso Laboral.

Integrantes:

AMPARO SAENZ MOLINA – Auditoria Consejo Superior de la Judicatura– Presidente Comité

TATIANA MARIA GARCES OSPINA – Dirección Seccional de Administración Judicial de Ibagué– Secretaria Comité

MARIA DEL ROSARIO LEGARDA GONZALEZ – Dirección Seccional de Administración Judicial de Ibagué

LUZ MARINA VARGAS SILVA – Dirección Seccional de Administración Judicial de Ibagué

MONICA LORENA ZULUAGA PATIÑO– Dirección Seccional de Administración Judicial de Ibagué

JUAN CARLOS ZARTA- Juzgado 02 de Familia del Circuito de Ibagué.

JHON JAIRO FLORES ANGEL- Juzgado 02 Promiscuo Municipal del Líbano - Tolima.

MARIA MARIELA JIMENEZ- Juzgado 02 Promiscuo Municipal del Líbano - Tolima.

Apoya: RUTH ESPERANZA CORREA – Salud Ocupacional de la Dirección Seccional de Administración Judicial



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL RAMA JUDICIAL

SECCIONAL TOLIMA

2017



comiteclbiba@cendoj.ramajudicial.gov.co

¿QUÉ ES ACOSO LABORAL?



Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador 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 a la renuncia del mismo (Art. 2º ley 1010/2006).

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

- 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.

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.

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.

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.

¿QUÉ NO ES ACOSO LABORAL?

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria de los superiores sobre los subalternos.
2. Las exigencias razonables de fidelidad laboral.
3. La formulación de circulares o memorandos encaminados a mejorar la eficiencia laboral.
4. La evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
5. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria.

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.

NORMATIVIDAD DE LOS COMITÉ DE CONCILIACION

Ley 1010 de 2006

Resolución 652 de 2012