



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CAMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)
IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123-9066

AÑO XIV - Nº 609

Bogotá, D. C., martes 13 de septiembre de 2005

EDICION DE 68 PAGINAS

DIRECTORES:	EMILIO RAMON OTERO DAJUD SECRETARIO GENERAL DEL SENADO www.secretariasenado.gov.co	ANGELINO LIZCANO RIVERA SECRETARIO GENERAL DE LA CAMARA www.camara.gov.co
-------------	--	---

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PUBLICO

SENADO DE LA REPUBLICA

ESTUDIO DE ANTECEDENTES

PROYECTO NUMERO 49

ACOSO LABORAL

PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA,
236 DE 2005 SENADO

Estudio de Antecedentes

Solicitado por:

El honorable Senador de la República *Mario Uribe Escobar*,
Representante Legal del Partido Colombia Democrática.

Elaborado por:

Tatiana Marcela Gandur

Mentor a cargo:

Doctor *Alvaro Forero Navas*

Bogotá, D. C., 30 de junio de 2005

Congreso de la República de Colombia

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO LEGISLATIVO

Oficina de Asistencia Técnica Legislativa

ASUNTO:	Estudio de Antecedentes
TEMA:	“Acoso Laboral”. Proyecto de ley número 88 de 2004 Cámara, 236 de 2005 Senado
SOLICITANTE:	Partido Colombia Democrática
PASANTE A CARGO:	Tatiana Marcela Gandur Rincón
MENTOR A CARGO:	Doctor Alvaro Forero Navas
FECHA DE SOLICITUD:	31 de agosto de 2004
FECHA DE ASIGNACION:	2 de mayo de 2005
FECHA DE CONCLUSION:	30 de junio de 2005

Breve descripción de la solicitud:

El honorable Senador Mario Uribe Escobar, Representante Legal del Partido Colombia Democrática, solicitó a la Oficina de Asistencia Técnica Legislativa, OATL, la elaboración de un Estudio de Antecedentes sobre el tema del “Acoso Laboral”, que incluyera la revisión del Proyecto de ley número 88 de 2004 Cámara, 236 de 2005 Senado, que incorporará derecho comparado, análisis del tratamiento del tema en Organizaciones Internacionales de Trabajo y análisis de Jurisprudencia relacionada con el mismo.

Resumen ejecutivo:

Introducción:

En los últimos años se ha puesto de relieve un problema psicológico relacionado con el trabajo, de cuya existencia y relevancia no se tenía suficiente conocimiento previo, y es el llamado “acoso moral” o “mobbing”, en el cual

la víctima es sometida a un proceso sistemático de estigmatización y privación de sus derechos laborales y civiles. Es por ellos, que los legisladores de varios países, entre ellos el nuestro, se han inquietado y han comenzado a proponer normas sobre el tema. En consecuencia, el presente Estudio de Antecedentes versa principalmente sobre el tema de “Acoso Laboral”, el cual se pretende reglamentar con la aprobación del Proyecto de Ley número 88 de 2004, 236 de 2005 Senado.

Con el fin de conceptuar qué tan viable es la aprobación de dicho proyecto y determinar los posibles beneficios que este traería en caso de aprobación, en este escrito se hará alusión a la definición de acoso moral, su origen histórico, los antecedentes del tema en Colombia y se presentará un análisis del proyecto de ley anteriormente citado. Asimismo, debido a que en nuestro país no ha existido ni existe en la actualidad legislación sobre el particular, es pertinente revisar la legislación vigente y en proceso de otros países como Suecia, Francia, Bélgica, Argentina, Uruguay, Suiza y España con el fin de ampliar el espectro comparativo y poder conceptuar con mayor precisión sobre la legislación que se pretende establecer en el país.

I. Definición:

Según el artículo 2º del Proyecto de ley número 88 de 2004 Cámara, 236 de 2005 Senado, se entiende por acoso laboral “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista 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 la renuncia del mismo. En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Agresión laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado, trabajador o contratista de prestación de servicios personales.
2. Maltrato laboral: Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales.
3. Humillación laboral: Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales.
4. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, trabajador o contratista de servicios personales, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

5. 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.

6. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador, empleado o contratista de servicios personales. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

7. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

8. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente 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”¹.

En sentido parecido, la Ley 13168 de la Provincia de Buenos Aires (Argentina), establece en su artículo 2° lo siguiente: “se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social”.

Por su parte el artículo 4° del estatuto atrás mencionado dice que “*se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador o la trabajadora la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica*”. Y por su parte el artículo 6° estipula que “*se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar*”.

Estudiosos e investigadores del tema también se han ocupado de definir el término mobbing o acoso moral. Para *Heinz Leymann*, (utilizó el término de psicoterror) “*designa una relación conflictual en el lugar de trabajo, tanto entre colegas como entre superiores y supeditados. Se ataca y acosa a la persona, la víctima de manera repetitiva durante un período de al menos seis meses, con el objetivo de excluirla*”².

El *Instituto Nacional de Higiene y Salud en el Trabajo* de España recogiendo la definición de *Leymann* estableció la Nota Técnica de Prevención 476 de 1998 que considera el acoso laboral como aquella “*situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (una vez por semana, como mínimo), durante un período de tiempo prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo*”.³

Christophe Dejours, uno de los expertos que junto a *M. France Hirigoyen*, trabajaron para establecer la legislación sobre el tema en Francia y quien también ha sido uno de los primeros investigadores franceses en interesarse por las condiciones de ejecución del contrato de trabajo y por la sociopsicología de la relación laboral, considera que “*el acoso moral es una forma clínica de la enajenación social en el trabajo resultante de dificultades psíquicas ejercidas desde el exterior sobre un individuo a través de la organización del trabajo, de los métodos de gestión y evaluación o de la dirección de la empresa*”⁴.

La doctora *Marie-France Hirigoyen*, psiquiatra, psicoanalista y psicoterapeuta familiar lo define como “*toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes...) que atente, por su repetición o su sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o deteriorando el ambiente laboral*”⁵. Esta ha sido la definición adoptada por el Parlamento Europeo en su posicionamiento sobre el tema.

En términos muy semejantes se expresa el profesor *Iñaki Piñuel*, quien es uno de los mayores especialistas y pionero en la investigación y divulgación del mobbing en el trabajo en España, afirmando que “*el Mobbing consiste en el deliberado y continuado maltrato modal y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo (incluido muy frecuentemente su propio jefe), que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad*

y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización”⁶.

Tipos de Mobbing:

El Mobbing puede afectar indistintamente a cualquiera de los niveles jerárquicos de la empresa o institución, tanto hombres como mujeres. La mayor parte de los autores coinciden en la existencia de tres tipos de acoso:

- **Ascendente:** Ocurre cuando una persona que tiene un rango jerárquico superior en la organización es agredida por uno o varios subordinados. Normalmente se produce cuando quien ostenta dicho rango de superioridad es una persona del exterior y sus directrices no son aceptadas por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección o porque ese puesto quería ser obtenido por alguno de ellos. Otra modalidad que puede darse dentro de este tipo, aunque en menor proporción es el que va dirigido hacia aquellos jefes que se muestran arrogantes en el trato y muestran comportamientos autoritarios.

- **Horizontal:** Este se da cuando un trabajador/a es acosado/a por un compañero con el mismo nivel jerárquico. Generalmente, este acoso tiende a ocasionarse por problemas personales, porque algún miembro del grupo no acepta las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto o porque quienes acosan pretenden aprovecharse de aquellas personas que son física o psíquicamente distintas o débiles.

- **Descendente:** Sin duda es la situación más habitual, ya que se trata de un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder acosa a sus subordinados a través de desprecios, falsas acusaciones, cambios de actividades laborales sin justificación, incluso insultos que menoscaban el ámbito psicológico de los acosados, con el fin de destacarse y mantener su posición jerárquica, o simplemente lo hace como una estrategia cuyo objetivo es lograr que la persona abandone voluntariamente su cargo y así evitarse el despido legal que acarrearía un costo económico para la empresa o la institución.

II. Origen histórico del término “Acoso Moral”:

Encontrar y hacer referencia a los hechos que anteceden y originan dicho término implica precisar que otras expresiones como “Mobbing”, “Bullying”, “Harassment” (Hostigamiento), o “Psicoterror”, hacen referencia a lo mismo. No obstante, los analistas y estudiosos del tema han utilizado el término “Mobbing” con mayor frecuencia. Dicho término es tomado de la etología, y fue *Konrad Lorenz* quien lo utilizó por primera vez para referirse al acoso que un reducido grupo de pequeños animales hacían a un animal solitario mayor. Luego, se realizaron investigaciones acerca del comportamiento social infantil fuera del aula y se utilizó el término para identificar un comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños dirigido en la mayoría de los casos contra un único niño.

Sin embargo, a pesar de estos antecedentes, varios escritos y análisis coinciden en la afirmación de que el término anglosajón Mobbing fue utilizado por primera vez por el psicólogo sueco *Heinz Leyman* quien, en 1984 lo empleó para designar en sentido estricto la existencia de una situación de “*terror psicológico en el trabajo, que implica una comunicación hostil y desprovista de ética que es dirigida de forma sistemática por uno o varios individuos, principalmente contra un único individuo, quien a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado período (al menos durante seis meses)*”⁷. Esta definición se acompaña de una lista de cuarenta y cinco comportamientos que pueden caracterizar cuándo una persona se halla ante un fenómeno de Mobbing.

Afirma también *Leymann* que, como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social.

III. Antecedentes en Colombia:

El acoso moral no tiene antecedentes legislativos específicos en Colombia. No ha existido ni existe en la actualidad ninguna norma que verse específicamente sobre el tema. De allí que el tratamiento a este fenómeno se ha enmarcado hasta ahora dentro de la relación de causalidad de enfermedad profesional. Sin embargo, a nivel general, textos como la Constitución Política de 1991,

¹ Ver cuadro anexo. Artículo 2° del Proyecto de Ley número 88 de 2004 Cámara, 236 de 2005 Senado, pág. 17.

² The Mobbing Encyclopaedia, Bulling. The definition of mobbing ar Workplaces. Heinz Leymann.

³ Nota Técnica de Prevención de 1998 del INHST.

⁴ The Mobbing Encyclopaedia, Bulling. The definition of mobbing ar Workplaces. Heinz Leymann

⁵ Marie-France Hirigoyen. “*El acoso moral en el trabajo*”. En: <http://www.el-refugioesjo.net/bib/hirigoyen_mex.htm>

⁶ Iñaki Piñuel y Zabala. “*Mobbing. La violencia psicológica en el trabajo (I)*”. En: <http://www.el-refugioesjo.net/bib/cisnerosI.htm>

⁷ The Mobbing Encyclopaedia, Bulling. The definition of mobbing ar Workplaces. Heinz Leymann

los Decretos 1832 y 1295 de 1994, el Código Laboral, el Código Penal y por otro lado, la Corte Constitucional, establecen aspectos relativos al respeto a los derechos fundamentales, al trabajo y a la dignidad humana.

En primer lugar, nuestra Carta Magna señala en el artículo 1° que “...*Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general*”. El artículo 13 dice que “*todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica*”.

Por su parte el artículo 15 expresa que “*todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar*”. El artículo 21 expresa que se garantiza el derecho a la honra y que será la ley la que señale su forma de protección; el artículo 25 expone que “*el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*” y en el artículo 53 se hace referencia a la facultad que tiene el Congreso para expedir el estatuto del trabajo, el cual tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

- ...“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

- La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

De otra parte, se encuentra el Decreto 1832 de 1994 sobre las patologías causadas por estrés, que si bien no se refiere al acoso moral como tal, pero es importante mencionarlo, ya que como se dijo anteriormente, en Colombia este fenómeno se configura dentro de la relación de causalidad de enfermedad profesional. En el artículo 1°, numeral 42, se consagra como enfermedad profesional “*todas aquellas patologías causadas por el estrés en el trabajo*”, es decir, ... “*trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión...*” y el artículo 2° relativo a la relación de causalidad, establece que “*en los casos que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad profesional...*”.

Del mismo modo, cuando el acoso moral se relaciona con el trabajo se encuentra enmarcado también en el artículo 11 del Decreto 1295 de 1994, que establece que cuando el acoso moral se presenta con causa o con ocasión del trabajo y se despliega en el medio ambiente laboral, es una enfermedad profesional. Es por ello, que según este decreto, es la Administradora de Riesgos Profesionales la encargada de asumir la responsabilidad, pero la empresa y las personas involucradas pueden ser demandadas civil y penalmente por la víctima o sus familiares.

Debe aclararse, que según varios autores es diferente el Mobbing de lo que habitualmente se entiende por estrés, aunque algunos podrían considerarlo como un tipo característico de estrés laboral. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo el estrés es “*la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, es decir, que el estrés aparece cuando se produce un desajuste entre el puesto de trabajo y la organización*”.

El Mobbing va más allá. Si bien los sujetos que lo sufren pasan por una primera fase de estrés, propia de situaciones excesivas y desproporcionadas, posteriormente el agresor emprende actos malintencionados que marcan la diferencia entre ambos fenómenos. En este momento, la víctima ya no está frente a una situación estresante propia de las condiciones de trabajo, sino que la situación excede los niveles de dicho estrés, de tal forma que lo que se ve afectado es la dignidad personal y los derechos fundamentales.

Por otra parte, la Corte Constitucional en la Sentencia T-461 de 1998 trató el hostigamiento en las relaciones laborales y la dignidad del trabajador, conceptuando que “al ser el respeto de la dignidad humana un principio fundante de nuestro Estado Social de Derecho, es un mandato que obliga no sólo a las autoridades públicas sino a los particulares, cualesquiera que sea la relación que existe entre estos y que es además, un principio de convivencia y expresión de tolerancia”⁸. Además, se remite al artículo 25 de la Constitución que establece que “*toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*” y al artículo 53 que consagra que “*... la ley, los contratos, los acuerdos y con-*

venios no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los demás derechos de los trabajadores”.

En este mismo sentido, la Corte expone que el Estatuto Laboral, pese a haberse expedido con anterioridad a la Constitución de 1991, establece como una de las obligaciones del patrono la de “*...guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador...*”. (artículo 57, numeral 5), y le prohíbe “*ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad*” (artículo 59, numeral 9). El quebrantamiento de estos mandatos, faculta al trabajador para dar por terminado su contrato, y reclamar las indemnizaciones del caso.

El Código Laboral por su parte, señala en el artículo 10 que “*todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores, salvo las excepciones establecidas por la Ley*”. El artículo 56 expone que “*de modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores...*” El artículo 57 establece como unas de las obligaciones especiales del empleador “*guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos y cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes*”. El artículo 58 estipula como una obligación especial del trabajador la de “*guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros*”. Finalmente, el artículo 59 expresa que se le prohíbe a los empleadores “*ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad*”.

Para finalizar lo que se refiere a los antecedentes del acoso moral en Colombia, debe hacerse referencia al Código Penal, el cual en su artículo 1° estipula que “*el derecho penal tendrá como fundamento el respeto a la dignidad humana*” y en el artículo 178 se tipifica como delito el que una persona inflija a otra dolores o sufrimientos psíquicos con el fin de obtener de ella o de un tercero información o confesión, de castigarla por un acto por ella cometido o que se sospeche que ha cometido o de intimidarla o coaccionarla por cualquier razón que comporte algún tipo de discriminación.

Asimismo, el artículo 182 dice que “*el que, fuera de los casos especialmente previstos como delito, constriña a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, incurrirá en prisión de (16) a treinta y seis (36) meses*” y el artículo 198 señala que “*el que mediante violencia o maniobra engañosa logre el retiro de operarios o trabajadores de los establecimientos donde laboran, o por los mismos medios perturbe o impida el libre ejercicio de la actividad de cualquier persona, incurrirá en multa*”.

También, el artículo 220 expresa que “*el que haga a otra persona imputaciones deshonorosas, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a cincuenta y cuatro (54) meses y multa de trece punto treinta y tres (13.33) a mil quinientos (1.500) salarios mínimos legales mensuales vigentes*” y el artículo 446 expone que “*el que tenga conocimiento de la comisión de la conducta punible, y sin concierto previo, ayudare a eludir la acción de la autoridad o a entorpecer la investigación correspondiente, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a setenta y dos (72) meses*”.

IV. Trámite del Proyecto de ley número 88 de 2004 Cámara, 236 de 2005 Senado:

El proyecto de ley, 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 es iniciativa del Congreso. Los autores son los Representantes a la Cámara William Vélez Mesa, María Teresa Uribe Bent, Manuel José Caropresse y el Senador Mario Uribe Escobar. Fue radicado en la honorable Cámara de Representantes el 29 de julio de 2004 y contiene doce artículos con su correspondiente exposición de motivos.

El 6 de agosto de este mismo año el proyecto fue remitido a la Presidencia de la Comisión Séptima de la honorable Cámara de Representantes, donde se designa como ponentes a los honorables Representantes Carlos Augusto Celis Gutiérrez y José Gonzalo Gutiérrez. El 3 de noviembre el proyecto es anunciado en la sesión de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes para proceder a rendir ponencia el día 24 de este mes, el cual se aprueba sufriendo algunas modificaciones que de todas maneras no alteran su columna vertebral.

Al primer artículo que versa sobre el objeto de la ley, se adiciona un párrafo que establece que “*la presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación*”. Esta adición fue propuesta por Fenalco, con el fin de aclarar que “no se trata de intervenir por la vía de ley todo tipo de relaciones jurídicas o económicas, sino precisamente aquellas que atañen al ámbito laboral en su más estricto sentido”⁹.

⁸ Sentencia T-461 de 1998. M. P.: Doctor Alfredo Sierra Beltrán.

⁹ Ponencia para primer debate al Proyecto de ley número 88 de 2004 Cámara, 236 de 2005 Senado, modificaciones al proyecto.

Al inciso segundo del artículo 2° sobre modalidades de acoso laboral, se adiciona un aparte que dice que “*en el contexto del inciso 1° de este artículo*, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales”, con el fin de ser incisivos en el hecho de que cada una de las modalidades de que trata el inciso 1° deben ser persistentes y demostrables. Al numeral cuatro de este mismo artículo se suprime la frase “*cualquier otra forma de*” con el objetivo de determinar con mayor precisión las conductas que constituyen persecución laboral.

También se agrega al artículo 2°, “la inequidad laboral y la desprotección laboral” como dos nuevas modalidades de acoso que al igual que las seis anteriores, ponen en riesgo la integridad y seguridad de los trabajadores¹⁰. Asimismo, se adicionan a este artículo 2 parágrafos, atendiendo la propuesta hecha por el Colegio de Abogados de Antioquia. En el primer párrafo se consagra un listado de circunstancias agravantes del acoso laboral y en el segundo otro sobre circunstancias atenuantes de dicho fenómeno, así:

“Parágrafo 1°. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior;
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso;
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias;
- d) Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total;
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta;
- f) Los vínculos familiares y afectivos;
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno;
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Parágrafo 2°. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria;
- d) Mediante ocultamiento, con abuso de la condición de superioridad sobre el sujeto pasivo, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable”¹¹.

En el artículo 3° sobre sujetos y ámbitos de aplicación de la ley, se sustituye la palabra “tolerantes” por “partícipes”, por considerarla más técnica.

Al artículo 5° que trata de las conductas que no constituyen acoso laboral, se agregan cuatro más, que aunque parecen obvias permiten evitar posibles ambigüedades en la interpretación y aplicación de ley. Estas nuevas conductas que constituyen acoso laboral son:

- “g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C. S. T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código;
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos”¹².

En el artículo 6° relativo a las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, se adiciona al final del numeral 1 una frase que dice que “los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo”¹³. Esta adición fue propuesta por Sintraseguridad Social, con el fin de facultar a dichos comités para recibir funciones vía reglamento de trabajo en materia de prevención del acoso laboral. En el numeral 2 del mismo artículo, se suprime la autorización que tienen los terceros para poner en conocimiento de las autoridades las situaciones de acoso, pues en últimas son sujetos que no hacen parte de la relación directa de acoso. En este sentido, el párrafo queda así: “la víctima del acoso laboral *podrá* poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos...”¹⁴.

Al numeral 4 del artículo 8° sobre el tratamiento sancionatorio al acoso laboral, se agrega una frase que aclara que las EPS y ARP están obligadas a

pagar los gastos sin perjuicio de las demás normas aplicables a la atención de los trabajadores afectados. El numeral 4 quedó así: “con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales 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 que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, *sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral*”¹⁵.

El artículo 9° que versa sobre la competencia, sufre una modificación sustancial, ya que a diferencia de lo planteado en el proyecto original, ahora quienes tienen competencia para adoptar las medidas sancionatorias previstas en el artículo 7°, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares, son los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos¹⁶.

Siguiendo el proyecto su respectivo trámite legislativo, este fue propuesto ante la Comisión Séptima del Senado de la República para que se le diera primer debate, el cual se realizó el 20 de abril del año en curso, donde se sugirieron dos modificaciones.

La primera modificación se hace sobre el numeral 1 del artículo 7°, donde se propone la adición del siguiente párrafo: “Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima”.

Y la segunda, es la adición de un artículo¹⁷ sobre el llamamiento en garantía, que establece que “en los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso”.

Hasta el momento, el proyecto no ha sido objeto de debate en el Senado de la República.

V. Derecho Comparado:

Revisar la legislación internacional existente sobre el Acoso Laboral es fundamental al momento de determinar la viabilidad y efectividad del Proyecto de ley número 88 de 2004 Cámara, 236 de 2005 Senado, en caso de ser aprobado como ley, pues el contenido de dicha legislación se convierte en material de apoyo para nuestros legisladores, no para importarla e implantarla en el país, desconociendo su propia realidad, sino para tener una concepción más amplia del tratamiento que se le ha dado al tema en otros países, al convertirse este fenómeno en una práctica generalizada que afecta a un gran porcentaje de trabajadores a nivel mundial. Sin embrago, aunque todos los países están de acuerdo en que hay que actuar en los primeros estadios del acoso, en la prevención y dentro de la empresa, hasta ahora muy pocos países¹⁸ han legislado en este sentido y varios se encuentran en proceso de hacerlo.

• Suecia:

Ha sido el primer país de la Unión Europea en expedir una legislación nacional para prevenir el acoso moral en el trabajo desde una óptica preventiva. En efecto, para septiembre de 1993 adoptó como instrumento regulador específico la Ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral que cuenta con seis secciones, en las que básicamente declara que el empresario está en la obligación de organizar el trabajo, de tal forma que prevenga anticipadamente el acoso moral y de adoptar medidas correctoras, apoyar y tratar a las víctimas en casos de aparición de situaciones de Mobbing.

• Francia:

Siguiendo la opción marcada por Suecia a principios de los noventa, Francia adopta en enero de 2002 la Ley de Modernización Social que incluye en el Capítulo IV una legislación específica sobre el acoso moral en el trabajo. Si bien

¹⁰ Ver cuadro anexo, artículo 2° del texto definitivo al Proyecto de ley número 88 de 2004 Cámara, 236 de 2005 Senado, Pág. 17.

¹¹ Ver cuadro anexo, artículo 2° del texto definitivo al Proyecto de ley número 88 de 2004 Cámara, 236 de 2005 Senado. Pág. 17.

¹² Ver cuadro anexo, artículo 5° del texto definitivo al Proyecto de ley número 88 de 2004 Cámara, 236 de 2005 Senado. Pág. 23.

¹³ Ver cuadro anexo, artículo 6°, numeral 1 del texto definitivo al Proyecto de ley número 88 de 2004 Cámara, 236 de 2005 Senado. Pág. 25.

¹⁴ Ver cuadro anexo, artículo 6° numeral 2 del texto definitivo al Proyecto de ley número 88 de 2004 Cámara, 236 de 2005 Senado. Pág. 25.

¹⁵ Ver cuadro anexo, numeral 4, artículo 7°. Pág. 27.

¹⁶ Ver cuadro anexo, artículo 9. Pág. 29.

¹⁷ Artículo 12 del texto propuesto para primer debate en la Comisión Séptima del Senado de la República. Ver cuadro anexo. Pág. 31.

¹⁸ Suecia, Francia, Bélgica y la Provincia de Buenos Aires (Argentina).

esta ley aporta en su artículo 169 una definición específica de acoso moral en el trabajo e insiste en el carácter reiterado de las conductas vejatorias de hostigamiento, no toca lo relacionado con la finalidad de acosar o no. Asimismo, esta ley da la posibilidad a quien se le impute haber ejercido directa o indirectamente una conducta de este tipo (es decir, una conducta vejatoria de hostigamiento), de demostrar mediante elementos de hecho, que sus conductas no constituyen hostigamiento y que por lo tanto es ajeno a tales situaciones.

Por otra parte, el Código de Trabajo francés, en sus artículos L.122-49 y siguientes (hasta el artículo L.122-54) se refiere específicamente al acoso moral, estableciendo que ningún trabajador podrá ser víctima de conductas vejatorias por parte de otra persona, ya que quien lo hiciere será sancionado disciplinariamente. Asimismo, señala que el empresario o empleador está en la obligación de adoptar medidas preventivas que eviten el apareamiento de dichas conductas en el trabajo.

Del mismo modo, el Código Penal de este país expresa en su artículo 222-33-2 que “el hecho de hostigar a otro con repetidas conductas vejatorias con el objeto o efecto de degradar las condiciones de trabajo, de atentar contra sus derechos y contra su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional, es castigado por un año de encarcelamiento y por 15.000 euros de multa”.

En este contexto, puede decirse entonces que aunque Francia no desarrolla en su legislación una política de prevención detallada, sí sienta las bases para que cada empresa ponga en marcha los mecanismos necesarios para prevenir dichas conductas en el lugar de trabajo, reconociendo que estas van en desmedro de la dignidad humana, de los derechos fundamentales, de los derechos profesionales de todo trabajador y en general, del ambiente de trabajo.

• Bélgica:

Tiene como instrumento regulador la ley del 12 de junio de 2002, sobre la prevención de la violencia psicológica en los lugares de trabajo. Entre lo más destacable de esta legislación está el hecho de que la prevención de la violencia psicológica en el trabajo en general, se inspira en una política global de prevención donde los mismos actores o protagonistas de los hechos han de involucrarse en la solución del problema. Asimismo, dicha legislación crea al lado del empleador (quien en últimas es el responsable de adoptar todas las medidas preventivas), los directivos y los representantes de los trabajadores, las figuras de los “consejeros en prevención” y las “personas de confianza”. Los primeros deben contar con competencias profesionales específicas, es decir, debe ser un especialista en aspectos psicosociales del trabajo en violencia y acoso, disponiendo de conocimientos, experiencias y aptitudes necesarias a fin de poder tratar convenientemente esta problemática. La ley estipula que esta persona pertenece, según la cantidad de trabajadores ocupados por la empresa o institución, al servicio interno o externo para la prevención y protección en el trabajo.

La figura de la persona en confianza trabaja junto al consejero en prevención, aunque su existencia no es obligatoria especialmente en las empresas pequeñas, sin subestimar el importante papel que estas pueden desempeñar en el proceso. Pueden pertenecer a la empresa o ser externas a ella.

Por otra parte, el Código Penal de Bélgica señala en su artículo 442 bis que, “quien haya hostigado a una persona a sabiendas de que con su comportamiento afecta gravemente la tranquilidad de la persona aludida, será castigado por una pena de encarcelamiento de quince días a dos años y una multa de cincuenta francos a trescientos francos, o con una de estas penas solamente”. No obstante, la norma establece claramente que el delito previsto por este artículo sólo podrá ser perseguido siempre y cuando exista la queja de la persona que se sienta hostigada.

• Provincia de Buenos Aires (Argentina):

A través de la Ley 13168 del 18 de diciembre de 2003 se establece un marco normativo para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral en el ámbito de la administración pública provincial. Los primeros artículos de la ley se dedican a definir términos como violencia laboral, maltrato psíquico y acoso en el trabajo, entre otros, con el fin de dejar claras las situaciones en las cuales se aplicará dicha legislación. Asimismo, señala expresamente que ningún funcionario y/o empleado de la Provincia podrá ejercer sobre otros las conductas que esta ley define como violencia laboral, y que quien lo hiciere será sancionado disciplinariamente o suspendido de su cargo hasta por sesenta (60) días consecutivos.

A pesar de la existencia de esta ley, el Diputado Veramendy presentó en el 2004 un proyecto de ley para prevenir y sancionar actos de violencia laboral. El autor reconoce “que si bien la provincia de Buenos Aires legisló recientemente sobre la materia, estableciendo un régimen destinado a combatir la violencia laboral en las relaciones de empleo público, existen razones jurídicas y prácticas que permiten sostener que esta norma, puede ser perfeccionada y extendida a las relaciones de empleo privado de la provincia”. En este sentido, en el proyecto,

el concepto de violencia laboral incluye cuatro especies: el maltrato físico, el maltrato psíquico y social, el acoso y la inequidad salarial.

Del mismo modo, contempla el proyecto que la responsabilidad primaria de prevenir los actos definidos como de violencia laboral recae sobre los empleadores, aun cuando el comportamiento que violenta la norma haya sido realizado por un subordinado o un tercero vinculado en forma directa o indirecta. Así, el empleador debe dar fin a la acción violenta y lograr, a través de un procedimiento interno y confidencial, la reparación del daño laboral, moral y material causado a la víctima. En consecuencia, señala que el incumplimiento de esta obligación legal conlleva la sanción de multa en cabeza del empleador.

En fin, se trata en definitiva, de establecer un régimen preventivo y punitivo que otorgue a la autoridad de aplicación un conjunto de herramientas eficaces para combatir un fenómeno cada vez más extendido en el mundo laboral. Las alteraciones registradas en el campo laboral como consecuencia de las transformaciones del modelo económico requieren, necesariamente, un marco jurídico ajustado a la época.

• España:

A pesar de que este país no cuenta con legislación específica sobre la materia, textos legales como la Constitución, son reiterativos en el respeto a la dignidad humana de la persona. En su artículo 15 establece que “todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes...”. y en su artículo 18 garantiza el derecho al honor y a la intimidad personal de todos los españoles.

De la misma manera, la Ley 31 de 1995 sobre “Prevención de Riesgos Laborales”, cuyo objeto es la determinación de un cuerpo básico y preciso de garantías y responsabilidades para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales. En este sentido, el artículo 14 expresa que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y que es deber del empresario y de las Administraciones Públicas garantizarlo.

Por otro lado, se encuentra el Estatuto de los Trabajadores, el cual establece en el artículo 4º, numeral 2, que en la relación laboral, los trabajadores tienen derecho “...a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene” y “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Asimismo, el Código Penal Español indica en su artículo 147.1 que todo aquel que por cualquier medio o procedimiento cause una lesión que atente contra la integridad física o mental de otra persona, será castigado con pena privativa de la libertad de seis meses a tres años, además de indemnizar a la víctima por los perjuicios causados. En esta misma dirección, el artículo 173 instituye que “el que infligiere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años”.

También el artículo 174 se expresa al respecto, estipulando que cualquier autoridad o funcionario público que abuse de su cargo y someta a otra persona a condiciones que le supongan sufrimientos físicos o mentales o que de cualquier otro modo atenten contra su integridad moral, con el fin de obtener una confesión o información de cualquier persona o de castigarla por cualquier hecho que haya cometido o se sospeche que ha cometido, realizará tortura, y por lo tanto será castigado con la pena de prisión de dos a seis años si el atentado fuera grave, y de prisión de uno a tres años si no lo es. Además de las penas señaladas se impondrá, en todo caso, la pena de inhabilitación absoluta de ocho a 12 años para ejercer cargos públicos.

Por último, España es un país que cuenta con suficiente e importante jurisprudencia sobre el tema. En efecto, la sentencia del 25 de septiembre de 2001, que resuelve el recurso numeral 48 de 1998, impone sanción por infracción administrativa muy grave con multa por valor de tres millones de pesetas (3.000.000 ptas), precisamente por atentar contra la dignidad de los trabajadores, siendo la primera sentencia en España sobre una sanción por Mobbing o acoso laboral.

• Suiza:

Tampoco cuenta con legislación específica sobre la materia. El Código de Trabajo o también llamado Código de Obligaciones es el instrumento que regula de manera general el asunto en este país. En el artículo 328 sobre la protección de la personalidad del trabajador, señala que el empresario tiene la obligación de aplicar todas las medidas necesarias a fin de evitar conductas vejatorias que atenten contra la integridad personal del trabajador. Asimismo, expresa que cuando una persona ha sido víctima de acoso moral y por lo tanto se ha atentado contra su dignidad por falta de una organización adecuada de

la empresa o por no haber tomado las medidas preventivas concernientes, el empresario deberá indemnizar a la víctima según las disposiciones establecidas en esta misma norma para tal fin.

• **Uruguay:**

Finalmente, vale la pena mencionar a Uruguay, como un país que al igual que Argentina, también cuenta con un proyecto de ley en trámite sobre “Las Faltas Laborales Graves”, propuesto por el Senador, doctor Helios Sarthou. El proyecto se enmarca en lo dispuesto por el artículo 54 de la Constitución de la República, que establece que la ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo, la higiene moral y física, así como el cumplimiento del mandato constitucional a que se refiere el artículo 53, que dispone que el trabajo estará bajo la protección especial de la ley.

Igualmente, reconoce que con frecuencia el trabajador colocado en un verdadero estado de necesidad, para no perder el empleo, no sólo no denuncia las agresiones patronales a la Justicia sino que muchas veces no lo informa tampoco a nivel sindical, lo que determina que estos actos lesivos de los derechos de los trabajadores se mantengan en la impunidad y se reiteren y que por lo tanto, es necesaria una legislación que proteja al trabajador frente a despidos en estos casos y evite la aparición de dichas conductas en el trabajo.

VI. Legislación de Organismos Internacionales:

En primer lugar, se encuentra la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual establece en el artículo 1 que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Asimismo, señala en el artículo 23, numeral 1, que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

En segundo lugar, el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, que aunque no hace referencia expresa al tema de acoso moral en el trabajo, da las pautas para prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, con el fin de reducir al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Asimismo, se encuentra la Declaración de la OIT adoptada en 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su importancia radica en que es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales. Para cumplir tales propósitos, la Declaración abarca 4 áreas:

1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
2. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
3. La abolición del trabajo infantil, y
4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Y en tercer lugar se encuentran todos los documentos expedidos por la Unión Europea, que de una u otra forma se relacionan con el tema. Sin duda alguna, el documento más significativo sobre el acoso moral en el trabajo es la Resolución del Parlamento Europeo (Res. 2001/2339 (INI)). Existen otros importantes, como la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo; la Directiva 2000/78 (relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación) que introduce la noción general de acoso, señalando en el artículo 2, numeral 3, que “el acoso constituirá discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”, entre otros.

La Resolución 2001/2339 (INI) mencionada en las líneas anteriores, entre otras cosas, recomienda a los Estados miembros que obliguen a las empresas y a los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces contra el acoso moral en el lugar de trabajo. También pide la información y la formación de los trabajadores, del personal que ocupa cargos directivos, los interlocutores sociales y los médicos laborales, tanto en el sector privado como en el público.

OBSERVACIONES:

1. No cabe duda de que el acoso laboral (Mobbing), en sus diferentes manifestaciones, atenta contra múltiples y fundamentales instituciones del Estado Social de Derecho, particularmente, vulnera los principios de los Derechos Humanos y constituye un ataque a la dignidad del asalariado, a la integridad de su persona y a su derecho al trabajo. Además, pone en peligro, no sólo el equilibrio personal, sino también la salud del individuo, la de su familia y hasta

el progreso económico de las empresas e instituciones donde se desempeñan las víctimas.

2. Luego de revisar las legislaciones sobre el tema, en diferentes países y los documentos de Organismos Internacionales como la OIT y la Unión Europea, y si se observan los elevados índices de personas acosadas moralmente en el trabajo y las nefastas consecuencias que esto trae tanto para la víctima como para la empresa o institución donde esta se desempeña, se concluye que es importante la visibilización del problema social y por tanto, que resulta conveniente el que se adopte en Colombia una legislación sobre la materia, aprovechando la existencia y trámite de un proyecto de ley que parece tener los elementos esenciales para prevenir, controlar y sancionar conductas de acoso moral en el trabajo.

3. Se debe ser consciente de que la simple existencia de una legislación sobre el tema no va a prevenir y controlar la aparición de conductas vejatorias en el ambiente laboral. De allí, que es imprescindible el compromiso que tengan las empresas e instituciones en la adopción interna de medidas que fortalezcan y hagan efectivo el cumplimiento de la ley.

4. Consideramos que al proyecto se le pueden formular algunas anotaciones:

- El articulado es redundante en los contenidos de los artículos 2° y 4°. No es necesario reiterar las conductas que constituyen acoso laboral, si en el artículo 2° ya están estipuladas las modalidades que constituyen dicha situación. Además, las distinciones que se establecen en el mismo artículo 2°, entre las posibles formas de acoso laboral, no son claras en su finalidad, ya que todas estas acarrearán la misma sanción. Así por ejemplo, la figura del “maltrato laboral” está contenida dentro del concepto de “agresión laboral”. Igual puede decirse del concepto de “humillación laboral”. El artículo 4° enuncia 14 conductas que constituirían “acoso laboral”, que no son excluyentes de otras posibilidades, según la valoración pertinente de la autoridad competente. Por lo tanto, proponemos que los artículos 2° y 4° sean integrados, sin detrimento del proyecto de ley.

- Las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, previstas en el artículo 6, no parecen ser suficientemente eficaces. No se entiende lo afirmado en el párrafo 1°, que dice que: “...su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo”. Consideramos que la competencia para imponer sanciones debe otorgarse a un organismo.

- Dada la modificación introducida al artículo 9°, en el curso de los debates en Cámara, donde se le otorga a los jueces del trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos la competencia para adoptar las medidas sancionatorias, debe revisarse lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 6°, que señala que “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, la ocurrencia de una situación de acoso laboral”.

- El artículo 10 relativo a las sanciones, carece de la suficiente claridad y también nos preguntamos sobre las posibilidades de ser eficaces. Consideramos que las sanciones deben resolverse a través de procedimientos breves.

- No es claro el contenido del párrafo del artículo 7° sobre destinación de los dineros provenientes de multas. En primer lugar, porque la sanción disciplinaria para las faltas gravísimas es la destitución y, en segundo lugar, porque las multas imponibles a situaciones regidas por el Código Sustantivo del Trabajo, no serían impuestas por entidades de derecho público.

- El artículo 9° no define si el procedimiento para establecer la posible ocurrencia del acoso laboral es de única o doble instancia y si se trata de un proceso ordinario o especial.

- La imposición de sanciones por la vía laboral o disciplinaria no excluye las acciones penales o de otra índole. Consideramos que el proyecto debería mencionar lo aquí expresado.

- Por otra parte, consideramos que debe analizarse detenidamente la modificación introducida al proyecto en el segundo debate de Cámara, en el sentido de otorgarle la competencia sancionatoria a los jueces del trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos. El artículo 11 y el numeral 2 del artículo 6° siguen haciendo referencia a Inspectores de Trabajo, Inspectores Municipales de Policía, Personeros Municipales y la Defensoría del Pueblo. El texto no da claridad sobre el procedimiento aplicable. Sería conveniente definir las características precisas del proceso judicial para el establecimiento de la ocurrencia del mobbing o acoso moral.

FUENTES CONSULTADAS:

Para la elaboración del presente estudio fueron visitadas la Hemeroteca del Congreso de la República, la biblioteca de la Universidad Externado de Colombia y la Biblioteca de la Universidad Javeriana. Además se consultaron las páginas web de las siguientes entidades:

- Autoridades Federales de la Confederación Suiza.
 - Honorable Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires.
 - Diario Judicial de Buenos Aires.
 - Consejo Económico y Social de la República de Francia.
 - Organización Internacional del Trabajo.
 - Portal de la Unión Europea.
 - Naciones Unidas.
 - Agencia Europea para la Seguridad en la Salud en el Trabajo.
- CALIFICACION DEL ESTUDIO:**
- El presente estudio fue presentado ante el Consejo Técnico conformado por:
- Doctor Guillermo Giraldo, Secretario de la Comisión Primera del Senado de la República.
 - Doctor Rigo Armando Rosero, Secretario de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.
 - Doctora Rosalba López, Subsecretaria de la Comisión Sexta del Senado de la República.
 - Doctora María Teresa Reina, Subsecretaria de la Comisión Séptima del Senado, en representación del Secretario de la Comisión.
 - Doctor Jairo Pulgarín, Auxiliar Administrativo de la Subsecretaría General del Senado, en representación del Subsecretario General del Senado.

- Doctora Keyla Meneses, Jefe Biblioteca del Senado.
 - Doctora Yanira Yanguas, Jefe Hemeroteca Cámara de Representantes.
 - Doctor Jhon Marulanda, Mentor de la OATL.
 - Doctor David Soto, Mentor de la OATL.
 - Doctor Gonzalo Castaño, Mentor de la OATL.
- También se hizo presente la doctora Sylvia Campos Verdesia, Subdirectora del Programa de Fortalecimiento Legislativo del Congreso de la República.
- El consejo técnico calificó el presente estudio con “*aprobación con honores*”.

NOTA:

Los documentos anexos a este estudio reposan en la Oficina de Asistencia Técnica Legislativa, OATL, y están disponibles para que las personas interesadas puedan consultarlos.

El siguiente cuadro ilustra el trámite legislativo que ha seguido el proyecto desde su expedición. Contiene en la primera casilla el Proyecto de ley número 88 de 2004 Cámara, en la segunda, el texto definitivo a dicho proyecto de ley, aprobado en sesión de Comisión el día 24 de noviembre de 2004, y en la tercera, la ponencia para primer debate en Senado. Vale la pena aclarar que la negrilla de las palabras, frases o párrafos de la segunda y tercera casilla obedecen a las modificaciones que sufrió el proyecto de ley durante su trámite legislativo.

ANEXO NUMERO 1.
TRAMITE LEGISLATIVO
AL PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA,
236 DE 2005 SENADO

PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA (Gaceta 400/2004 C)	TEXTO DEFINITIVO COMISION PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA (Gaceta 803/2004 C)	PONENCIA PARA PRIMER DEBATE SENADO AL PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA, 236 DE 2005 SENADO
Artículo 1°. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública o de un contrato de prestación de servicios personales.	Artículo 1°. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública o de un contrato de prestación de servicios personales.	Artículo 1°. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública o de un contrato de prestación de servicios personales.
Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.	Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.	Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.
	Parágrafo. La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.	Parágrafo. La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.
Artículo 2°. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista 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 la renuncia del mismo.	Artículo 2°. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista 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 la renuncia del mismo.	Artículo 2°. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista 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 la renuncia del mismo.
El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:	En el contexto del inciso primero de este Artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:	En el contexto del inciso primero de este Artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:
1. Agresión laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado, trabajador o contratista de prestación de servicios personales.	1. Agresión Laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado, trabajador o contratista de prestación de servicios personales.	1. Agresión laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado, trabajador o contratista de prestación de servicios personales.

PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA (Gaceta 400/2004 C)	TEXTO DEFINITIVO COMISION PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA (Gaceta 803/2004 C)	PONENCIA PARA PRIMER DEBATE SENADO AL PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA, 236 DE 2005 SENADO
2. Maltrato laboral. Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales.	2. Maltrato laboral. Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales.	2. Maltrato laboral. Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales.
3. Humillación laboral. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales.	3. Humillación laboral. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales.	3. Humillación laboral. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales.
4. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, trabajador o contratista de servicios personales, mediante la descalificación, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de horario y cualquier otra forma de producir desmotivación laboral.	4. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, trabajador o contratista de servicios personales, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.	4. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, trabajador o contratista de servicios personales, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
5. 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.	5. 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.	5. 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.
6. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador, empleado o contratista de servicios personales. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.	6. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador, empleado o contratista de servicios personales. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.	6. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador, empleado o contratista de servicios personales. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
	7. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.	7. Iniquidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
	8. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente 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.	8. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente 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.
	Parágrafo 1°. Son conductas atenuantes del acoso laboral:	Parágrafo 1°. Son conductas atenuantes del acoso laboral:
	a) Haber observado buena conducta anterior;	a) Haber observado buena conducta anterior;
	b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso;	b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso;
	c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias;	c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias;
	d) Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total;	d) Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total;
	e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta;	e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta;
	f) Los vínculos familiares y afectivos;	f) Los vínculos familiares y afectivos;
	g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno;	g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno;
	h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.	h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.
	Parágrafo 2°. Son circunstancias agravantes:	Parágrafo 2°. Son circunstancias agravantes:
	a) Reiteración de la conducta;	a) Reiteración de la conducta;
	b) Cuando exista concurrencia de causales;	b) Cuando exista concurrencia de causales;
	c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria;	c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria;
	d) Mediante ocultamiento con abuso de la condición de superioridad sobre el sujeto pasivo, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;	d) Mediante ocultamiento con abuso de la condición de superioridad sobre el sujeto pasivo, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;

PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA (Gaceta 400/2004 C)	TEXTO DEFINITIVO COMISION PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA (Gaceta 803/2004 C)	PONENCIA PARA PRIMER DEBATE SENADO AL PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA, 236 DE 2005 SENADO
	e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;	e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
	f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;	f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
	g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.	g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
	Parágrafo 3°. Lo anterior sin perjuicio de la aplicación en el sector público de lo dispuesto en el Código Disciplinario Unico para la graduación de las faltas.	Parágrafo 3°. Lo anterior sin perjuicio de la aplicación en el sector público de lo dispuesto en el Código Disciplinario Unico para la graduación de las faltas.
Artículo 3°. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:	Artículo 3°. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:	Artículo 3°. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden 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 u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.	– La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.	– La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
– La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.	– La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.	– La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.
– La persona natural que se desempeñe como trabajador, empleado o contratista de servicios personales.	– La persona natural que se desempeñe como trabajador, empleado o contratista de servicios personales.	– La persona natural que se desempeñe como trabajador, empleado o contratista de servicios personales.
Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:	Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:	Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:
– Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.	– Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.	– Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
– Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.	– Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.	– Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.
– Los contratistas de servicios personales a favor del Estado que desempeñen sus labores de manera permanente en una oficina pública.	– Los contratistas de servicios personales a favor del Estado que desempeñen sus labores de manera permanente en una oficina pública.	– Los contratistas de servicios personales a favor del Estado que desempeñen sus labores de manera permanente en una oficina pública.
– Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.	– Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.	– Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.
Son sujetos tolerantes del acoso laboral:	Son sujetos partícipes del acoso laboral:	Son sujetos partícipes del acoso laboral:
– La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.	– La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.	– La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el 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.	– 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.	– 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.
Parágrafo. Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral o de contratos de prestación permanente de servicios personales.	Parágrafo. Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral o de contratos de prestación permanente de servicios personales.	Parágrafo. Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral o de contratos de prestación permanente de servicios personales.
Artículo 4°. Conductas que constituyen acoso laboral. En todo caso, se presume que hay acoso laboral con sólo acreditar la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:	Artículo 4°. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:	Artículo 4°. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:
a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;	a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;	a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
b) 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;	b) 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;	b) 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;
c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;	c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;	c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;	d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;	d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
e) Las múltiples denuncias disciplinarias cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;	e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso , cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;	e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA (Gaceta 400/2004 C)	TEXTO DEFINITIVO COMISION PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA (Gaceta 803/2004 C)	PONENCIA PARA PRIMER DEBATE SENADO AL PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA, 236 DE 2005 SENADO
f) la descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;	f) la descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;	f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público;	g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público;	g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público;
h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;	h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;	h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente 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 técnica de la empresa;	i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente 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 técnica de la empresa;	i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente 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 técnica de la empresa;
j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;	j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;	j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;	k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;	k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;	l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;	l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
m) 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;	m) 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;	m) 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;
n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.	n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.	n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
En los demás casos no enumerados en este Artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el Artículo 2°.	En los demás casos no enumerados en este Artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el Artículo 2°.	En los demás casos no enumerados en este Artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el Artículo 2°.
Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para presumir el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.	Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.	Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.
Artículo 5°. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:	Artículo 5°. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:	Artículo 5°. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:
a) Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Armadas conforme al principio constitucional de obediencia debida;	a) Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Armadas conforme al principio constitucional de obediencia debida;	a) Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Armadas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;	b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;	b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;	c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;	c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos, conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;	d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos, conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;	d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos, conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;	e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;	e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA (Gaceta 400/2004 C)	TEXTO DEFINITIVO COMISION PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA (Gaceta 803/2004 C)	PONENCIA PARA PRIMER DEBATE SENADO AL PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA, 236 DE 2005 SENADO
f) Las actuaciones administrativas o gestiones enca- minadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o una justa causa prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legisla- ción sobre la función pública.	f) Las actuaciones administrativas o gestiones enca- minadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o una justa causa prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legisla- ción sobre la función pública;	f) Las actuaciones administrativas o gestiones enca- minadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o una justa causa prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legisla- ción sobre la función pública;
	g) La solicitud de cumplir los deberes de la perso- na y el ciudadano, de que trata el Artículo 95 de la Constitución;	g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el Artículo 95 de la Cons- titución;
	h) La exigencia de cumplir las obligaciones o de- beres de que tratan los Artículos 55 a 57 del C. S. T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los Artículo 59 y 60 del mismo Código;	h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los Artículos 55 a 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los Artículos 59 y 60 del mismo código;
	i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;	i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los con- tratos de trabajo;
	j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.	j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, debe- res y prohibiciones de que trata la legislación discipli- naria aplicable a los servidores públicos.
Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este Artículo deberán ser justificados, funda- dos en criterios objetivos y no discriminatorios.	Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este Artículo deberán ser justificados, funda- dos en criterios objetivos y no discriminatorios.	Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este Artículo deberán ser justificados, funda- dos en criterios objetivos y no discriminatorios.
Artículo 6°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.	Artículo 6°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.	Artículo 6°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e ins- tituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.	1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e ins- tituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un proce- dimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.	1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e ins- tituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.
2. La víctima del acoso laboral o un tercero afectado podrán poner en conocimiento del Inspector de Tra- bajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Perso- neros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continua- da y ostensible de acoso laboral. La denuncia debe- rá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confi- denciales referidos en el numeral 1 de este Artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empre- sa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.	2. La víctima del acoso laboral podrá poner en cono- cimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipi- pales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conmina- rá preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este Artículo y programe activida- des pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una rela- ción laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.	2. La víctima del acoso laboral podrá poner en cono- cimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los inspectores municipi- pales de policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conmina- rá preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este Artículo y programe activida- des pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una rela- ción laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.
3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descri- tas en el Artículo 2° de la presente ley podrá solici- tar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.	3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descri- tas en el Artículo 2° de la presente ley podrá solici- tar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.	3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descri- tas en el Artículo 2° de la presente ley podrá solici- tar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.
4. Para efectos de la seguridad social en riesgos pro- fesionales, se presume enfermedad profesional toda alteración o disfunción síquica aquella que se origi- ne en las conductas de acoso laboral, coincida en el tiempo con esta o suceda una vez se haya formulado la queja ante la autoridad competente.	4. Para efectos de la seguridad social en riesgos pro- fesionales, se presume enfermedad profesional toda alteración o disfunción síquica aquella que se origi- ne en las conductas de acoso laboral, coincida en el tiempo con esta o suceda una vez se haya formulado la queja ante la autoridad competente.	
Parágrafo 1°. Los empleadores deberán adaptar el re- glamento de trabajo a los requerimientos de la pre- sente ley, dentro de los tres meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo.	Parágrafo 1°. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo.	Parágrafo 1°. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la pre- sente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo.

PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA (Gaceta 400/2004 C)	TEXTO DEFINITIVO COMISION PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA (Gaceta 803/2004 C)	PONENCIA PARA PRIMER DEBATE SENADO AL PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA, 236 DE 2005 SENADO
Parágrafo 2°. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.	Parágrafo 2°. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.	Parágrafo 2°. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.
Parágrafo 3°. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este Artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.	Parágrafo 3°. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este Artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido , y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.	Parágrafo 3°. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este Artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.
Artículo 7°. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:	Artículo 7°. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:	Artículo 7°. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:
1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Unico, cuando su autor sea un servidor público.	1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Unico, cuando su autor sea un servidor público.	1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Unico, cuando su autor sea un servidor público.
		Parágrafo. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del Artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.	2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.	2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción administrativa de multa entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.	3. Con sanción administrativa 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.	3. Con sanción administrativa 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.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de Riesgos Profesionales 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 que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.	4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de Riesgos Profesionales 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 que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral.	4. 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. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral.
5. 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.	5. 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.	5. 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.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo o de prestación de servicios personales, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.	6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo o de prestación de servicios personales, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.	6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo o de prestación de servicios personales, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.
Parágrafo. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.	Parágrafo. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.	Parágrafo. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.
Artículo 8°. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establécense las siguientes garantías:	Artículo 8°. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:	Artículo 8°. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA (Gaceta 400/2004 C)	TEXTO DEFINITIVO COMISION PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA (Gaceta 803/2004 C)	PONENCIA PARA PRIMER DEBATE SENADO AL PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA, 236 DE 2005 SENADO
1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos denunciados.	1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento .	1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
Parágrafo. Esta garantía no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.	Parágrafo. Esta garantía no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.	Parágrafo. Esta garantía no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, producirá el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público y, en consecuencia, la competencia disciplinaria contra el denunciante solo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decide la situación de acoso por el Inspector del Trabajo o se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.	2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, producirá el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público y, en consecuencia, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decide la situación de acoso por el Inspector del Trabajo o se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.	2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, producirá el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público y, en consecuencia, la competencia disciplinaria contra el denunciante solo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decide la situación de acoso por el Inspector del Trabajo o se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.
3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo.	3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo.	3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo.
Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.	Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.	Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.
Artículo 9°. Competencia. Corresponde al Ministerio de la Protección Social, a través de los Inspectores de Trabajo territorialmente competentes y a los Inspectores Municipales de Policía del lugar, a prevención, adoptar las medidas sancionatorias que ella prevé, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.	Artículo 9°. Competencia. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el Artículo 7° de la presente ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.	Artículo 9°. Competencia. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el Artículo 7° de la presente ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.
Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público o un contratista de prestación de servicios personales, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.	Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público o un contratista de prestación de servicios personales, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Sala Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.	Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público o un contratista de prestación de servicios personales, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.
Artículo 10. Procedimiento sancionatorio. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente ley se seguirá el siguiente procedimiento:	Artículo 10. Procedimiento sancionatorio. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente ley se seguirá el siguiente procedimiento:	Artículo 10. 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 Unico.	Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario Unico.	Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario Unico.
Cuando la sanción fuere de competencia del Inspector del Trabajo o de los Inspectores Municipales de Policía, se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. Del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia a la cual sólo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la resolución que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación ante el Jefe o Director Regional del Trabajo o ante la Secretaría de Gobierno, según la autoridad de primera instancia que la profiera, y se decidirá en los quince (15) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este Artículo se aplicará el Código Contencioso Administrativo.	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. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual sólo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición . En todo lo no previsto en este Artículo se aplicará el Código Contencioso Administrativo.	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. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este Artículo se aplicará el Código Contencioso Administrativo.

PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA (Gaceta 400/2004 C)	TEXTO DEFINITIVO COMISION PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA (Gaceta 803/2004 C)	PONENCIA PARA PRIMER DEBATE SENADO AL PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA, 236 DE 2005 SENADO
Artículo 11. Temeridad de la queja de acoso laboral. Cuando, a juicio del Inspector del Trabajo, del Inspector Municipal de Policía, 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 meses siguientes a su imposición.	Artículo 11. Temeridad de la queja de acoso laboral. Cuando, a juicio del Inspector del Trabajo, del Inspector Municipal de Policía, 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 meses siguientes a su imposición.	Artículo 11. Temeridad de la queja de acoso laboral. Cuando, a juicio del Inspector del Trabajo, del Inspector Municipal de Policía, 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.
Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.	Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.	Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.
Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.	Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.	Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.
Artículo 12. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.	Artículo 12. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.	Artículo 12. Llamamiento en garantía. En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso.
		Artículo 13. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.

INDICE

I. Normatividad

A. Constitucional

A.1 Constitución Política de la República de Colombia

B. Legal

B.1 Vigentes

Ley 599 del 24 de julio de 2000

Ley 734 del 5 de febrero de 2002

C. Decretos

C.1 Vigentes

Decretos-ley números 2663 y 3743 del 5 de agosto de 1950

Decreto número 1295 del 22 de junio de 1994

Decreto número 1832 del 3 de agosto de 1994

II. Instrumentos Internacionales

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948

III. Jurisprudencia

Sentencia T-461 de 1998

Sentencia T-013 de 1999

IV. Proyectos de Ley en Trámite

Proyecto de ley número 88 de 2004 Cámara - 236 Senado de 2005

V. Legislación Extranjera

A. Constitucionales

Constitución de la República de Argentina de 1994

Constitución de España, de 1978

Constitución de la República Oriental de Uruguay de 1967

B. Legal

B.1 Bélgica.

Código Penal de 1998

Ley del 11 de junio de 2002

B.2. España

Ley 31 del 8 de noviembre de 1995

Ley Orgánica número 10 del 23 de noviembre de 1995. Código Penal

B.3. Francia

Código de Trabajo de 1943

Código Penal

Ley 2002-73 del 17 de enero de 2002

B.4. Provincia de Buenos Aires

Ley 13168 del 18 de diciembre de 2003

B.5. Suecia

Ordenanza del Consejo Sueco Nacional de Seguridad

Ocupacional y salud del 21 de septiembre de 1993

B.6. Suiza

Ley del 30 de marzo de 1911. Código de Trabajo o de Obligaciones

Código Penal de 1937

C. Decretos

C.1. España

Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo de 1995

D. Jurisprudencia

D.1. España

Sentencia TSJV Valencia del 25 de septiembre de 2001

E. Proyectos de Ley en trámite

E.1. Argentina

Proyecto de ley D/433/04-05

E.2. República Oriental de Uruguay

Proyecto de ley “Faltas Laborales Graves” del 12 de abril de 2000

VI. Legislación de Organismos Internacionales

A. Organización Internacional del Trabajo

Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo de 1983

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998

Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de 2001

B. Unión Europea

Directiva 89/391/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores de 1989

	Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación de 2000
	Resolución 2339 (INI) del Parlamento Europeo sobre acoso moral en el lugar de trabajo de 2001
	Comunicación 118 final, sobre cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad de 2002
VII.	Artículos de Internet
	Hirigoyen Marie-France. “El acoso moral en el trabajo” En: <el-refugioesjo.net/bib/Hirigoyen_Mex.htm>
	Instituto Nacional de Higiene y Salud en el Trabajo. Nota Técnica Preventiva 479 de 1998. “El acoso moral en el trabajo: Mobbing”. España, 1998
	Piñuel Iñaki y Zabala. “Mobbing. La violencia psicológica en el trabajo”.En:<http://ww
	.el-refugioesjo.net/bib/cisnerosl.htm>
	Tercera encuesta europea sobre condiciones de trabajo, 2000. En:<http://agency.os
	ha.eu.int/publications/newsletter/8/es/index11.htm>
	Vélez Mesa, William. ¿Qué hacer frente al acoso laboral?. En: >http://members.
	ripod.com.co/alumnoscafredoleclab7.htm.>
VIII.	Páginas Web Consultadas
	CONTENIDO

I.	Normatividad
A.	Constitucional
A.1	Constitución Política de la República de Colombia

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
Bogotá, D. C., 6 de julio de 1991.	Artículo 1°. 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 en la prevalencia del interés general. Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. Artículo 15. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas. Artículo 21. <i>Se garantiza el derecho a la honra.</i> La ley señalará la forma de su protección Artículo 25.<i>El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.</i> Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Artículo 26. <i>Toda persona es libre de escoger profesión u oficio.</i> La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Artículo 53. <i>El Congreso expedirá el estatuto del trabajo.</i> La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. <i>Documento 1)</i>

B.	Legal
B.1	Vigentes

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
Ley 599 del 24 de julio de 2000	Código Penal Artículo 1°. <i>Dignidad humana.</i> El derecho penal tendrá como fundamento el respeto a la dignidad humana. Artículo 178. <i>Tortura.</i> El que inflija a una persona dolores o sufrimientos físicos o psíquicos, con el fin de obtener de ella o de un tercero información o confesión, de castigarla por un acto por ella cometido o que se sospeche que ha cometido o de intimidarla o coaccionarla por cualquier razón que comporte algún tipo de discriminación incurrirá en prisión de ciento veintiocho (128) a doscientos setenta (270) meses, multa de mil sesenta y seis punto sesenta y seis (1.066.66) a tres mil (3.000) salarios mínimos legales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por el mismo término de la pena privativa de la libertad. En la misma pena incurrirá el que cometa la conducta con fines distintos a los descritos en el inciso anterior. No se entenderá por tortura el dolor o los sufrimientos que se deriven únicamente de sanciones lícitas o que sean consecuencia normal o inherente a ellas. Artículo 179. <i>Circunstancias de agravación punitiva.</i> Las penas previstas en el artículo anterior se aumentarán hasta en una tercera parte en los siguientes eventos: 1. Cuando el agente sea integrante del grupo familiar de la víctima. 2. Cuando el agente sea un servidor público o un particular que actúe bajo la determinación o con la aquiescencia de aquel. 3. Cuando se cometa en persona discapacitada, o en menor de dieciocho (18) años, o mayor de sesenta (60) o mujer embarazada. 4. Cuando se cometa por razón de sus calidades, contra las siguientes personas: servidores públicos, periodistas, comunicadores sociales, defensores de los

FECHA	CONTENIDO DE INTERES	FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	derechos humanos, candidatos o aspirantes a cargos de elección popular, dirigentes cívicos, comunitarios, étnicos, sindicales, políticos o religiosos, contra quienes hayan sido testigos o víctimas de hechos punibles o faltas disciplinarias; o contra el cónyuge, o compañero o compañera permanente de las personas antes mencionadas, o contra sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. 6. Cuando se cometa para preparar, facilitar, ocultar o asegurar el producto o la impunidad de otro delito; o para impedir que la persona intervenga en actuaciones judiciales o disciplinarias. Artículo 182. <i>Constreñimiento ilegal.</i> El que, fuera de los casos especialmente previstos como delito, constriña a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, incurrirá en prisión de (16) a treinta y seis (36) meses. Artículo 183. <i>Circunstancias de agravación punitiva.</i> La pena se aumentará de una tercera parte a la mitad cuando: 3. Cuando el agente abuse de superioridad docente, laboral o similar. Artículo 198. <i>Violación de la libertad de trabajo.</i> El que mediante violencia o maniobra engañosa logre el retiro de operarios o trabajadores de los establecimientos donde laboran, o por los mismos medios perturbe o impida el libre ejercicio de la actividad de cualquier persona, incurrirá en multa. Si como consecuencia de la conducta descrita en el inciso anterior sobreviniere la suspensión o cesación colectiva del trabajo, la pena se aumentará hasta en una tercera parte, sin sobrepasar las diez (10) unidades multa. Artículo 220. <i>Injuria.</i> El que haga a otra persona imputaciones deshonrosas, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a cincuenta y cuatro (54) meses y multa de trece punto treinta y tres (13.33) a mil quinientos (1.500) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Artículo 221. <i>Calumnia.</i> El que impute falsamente a otro una conducta típica, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a setenta y dos (72) meses y multa de trece punto treinta y tres (13.33) a mil quinientos (1.500) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Artículo 446. <i>Favorecimiento.</i> El que tenga conocimiento de la comisión de la conducta punible, y sin concierto previo, ayudare a eludir la acción de la autoridad o a entorpecer la investigación correspondiente, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a setenta y dos (72) meses. Si la conducta se realiza respecto de los delitos de genocidio, desaparición forzada, tortura, desplazamiento forzado, homicidio, extorsión, enriquecimiento ilícito, secuestro extorsivo, tráfico de drogas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, la pena será de sesenta y cuatro (64) a doscientos dieciséis (216) meses de prisión. Si se tratare de contravención se impondrá multa. <i>(Documento 2)</i>		imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento. Artículo 24. <i>Ambito de aplicación de la ley disciplinaria.</i> La ley disciplinaria se aplicará a sus destinatarios cuando incurran en falta disciplinaria dentro o fuera del territorio nacional. Artículo 25. <i>Destinatarios de la ley disciplinaria.</i> Son destinatarios de la ley disciplinaria los servidores públicos aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en el artículo 53 del Libro Tercero de este código. Artículo 27. <i>Acción y omisión.</i> Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones. Cuando se tiene el deber jurídico de impedir un resultado, no evitarlo, pudiendo hacerlo, equivale a producirlo Artículo 33. <i>Derechos.</i> Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: 7. Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas. 10. Los derechos consagrados en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, las ordenanzas, los acuerdos municipales, los reglamentos y manuales de funciones, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo. Artículo 34. <i>Deberes.</i> Son deberes de todo servidor público: 6. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio. 25. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración y proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio. Artículo 35. <i>Prohibiciones.</i> A todo servidor público le está prohibido: 1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo. 2. Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes. 6. Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos. 9. Ejecutar en el lugar de trabajo actos que atenten contra la moral o las buenas costumbres. 26. Distinguir, excluir, restringir o preferir, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida pública (artículo 1º, Convención Internacional sobre
Ley 734 del 5 de febrero de 2002.	Por la cual se expide el Código Disciplinario Unico Artículo 22. <i>Garantía de la función pública.</i> El sujeto disciplinable, para salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que debe observar en el desempeño de su empleo, cargo o función, ejercerá los derechos, cumplirá los deberes, respetará las prohibiciones y estará sometido al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución Política y en las leyes. Artículo 23. <i>La falta disciplinaria.</i> Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e		

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada en Colombia mediante la Ley 22 de 1981). Artículo 48. <i>Faltas gravísimas.</i> Son faltas gravísimas las siguientes: 5. Realizar cualquiera de los actos mencionados a continuación con la intención de destruir, total o parcialmente, a un grupo nacional, étnico, racial, religioso, político o social: Lesión a la integridad física o mental de los miembros del grupo. Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o psíquicos con el fin de obtener de ella o de una tercera información o confesión, de castigarla por un acto por ella cometido o que se sospeche que ha cometido o de intimidarla o coaccionarla por cualquier razón que comporte algún tipo de discriminación. <i>(Documento 3)</i>

C. Decretos
C.1. Vigentes

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
Decretos- ley número 2663 y 3743 del 5 de agosto de 1950 adoptados por la Ley 141 de 1961 como legislación permanente.	Código Sustantivo del Trabajo Artículo 3°. <i>Relaciones que regula.</i> El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares. Artículo 9°. <i>Protección al trabajo.</i> El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones. Artículo 10. <i>Igualdad de los trabajadores.</i> Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la ley. Artículo 55. <i>Ejecución de buena fe.</i> El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella. Artículo 56. <i>Obligaciones de las partes en general.</i> De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a estos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador. Artículo 57. <i>Obligaciones especiales del empleador.</i> Son obligaciones especiales del empleador: 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos. 9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes. Artículo 58. <i>Obligaciones especiales del trabajador.</i> Son obligaciones especiales del trabajador: 4ª. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. Artículo 59. <i>Prohibiciones a los empleadores.</i> Se prohíbe a los empleadores:

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. Artículo 62. <i>Terminación del contrato por justa causa.</i> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: B) Por parte del trabajador: 6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales. 7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y 8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. <i>(Documento 4)</i>
Decreto número 1295 del 22 de junio de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. CAPITULO II Riesgos profesionales Definiciones Artículo 11. <i>Enfermedad Profesional.</i> Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional. Parágrafo 1°. El Gobierno Nacional, oído el concepto del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como profesionales. Hasta tanto, continuará rigiendo la tabla de clasificación de enfermedades profesionales contenida en el Decreto número 778 de 1987. Parágrafo 2°. En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad profesional, conforme lo establecido en el presente decreto. <i>(Documento 5)</i>
Decreto número 1832 del 3 de agosto de 1994	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales Artículo 1°. <i>Tabla de enfermedades profesionales.</i> Para efectos de los Riesgos Profesionales de que trata el Decreto 1295 de 1994, se adopta la siguiente Tabla de Enfermedades Profesionales: 42. Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acidopéptica severa o colon irritable. Artículo 2°. <i>De la relación de la causalidad.</i> En los casos que una enfermedad no figure en la tabla de enfer-

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	medades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad profesional. Para determinar la relación de causalidad en patologías no incluidas en el artículo 1° de este decreto, es profesional la enfermedad que tenga relación de causa-efecto, entre el factor de riesgo y la enfermedad. (Documento 6)

II. Instrumentos Internacionales

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
10 de diciembre de 1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (III) Preámbulo Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana; Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias; Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un Régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión; Considerando también esencial promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones; Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad; Considerando que los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, y Considerando que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso; La Asamblea General proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción. Artículo 1°. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. Artículo 2°. 1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. 2. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía. Artículo 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (Documento 7)

III. Jurisprudencia

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
Sentencia T-461 de 1998	Magistrado Ponente: Doctor Alfredo Beltrán Sierra Demandante: Pedro Alfonso Gómez Buitrago Problema Jurídico: Acción de tutela de Pedro Alfonso Gómez Buitrago contra la Sociedad Administradora de Consorcios Comerciales Grancolombiana. S. A. Según el actor, la empresa acusada lo está sometiendo a un trato discriminatorio (artículo 13 de la Constitución), en relación con funcionarios de su mismo nivel. Desconociendo su derecho al trabajo (artículo 25 de la Constitución) y los principios mínimos que deben regir toda relación de carácter laboral (artículo 53 de la Constitución), en especial, el respeto a su dignidad. Por conversaciones informales que ha sostenido con algunos miembros de la Junta Directiva de la entidad acusada, tiene conocimiento del interés que existe para que renuncie a su cargo de Vicepresidente. Razón que ha llevado a la empresa a utilizar medios de presión para lograr su retiro. El no aumento de su salario y la no asignación de funciones, son algunos de estos medios de presión. Consideraciones de la Corte Constitucional: Segunda. Lo que se debate. 2.1. Se afirma que la Sociedad Administradora de Consorcios Comerciales Grancolombiana S.A., viene desconociendo derechos fundamentales del actor, en lo que hace a las condiciones como se está desarrollando la relación laboral existente entre este y aquella. Específicamente, respecto a la remuneración y a la imposibilidad de desarrollar las funciones para las que fue contratado. 2.2. Los jueces de instancia consideraron que el amparo solicitado era improcedente, en razón a la existencia de medios judiciales idóneos para resolver los conflictos existentes entre la empresa acusada y el actor, como lo es la acción ordinaria laboral. Dentro de este contexto, la Corte entrará a definir si, efectivamente, hay vulneración de los derechos fundamentales que alega el actor.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Cuarta. El respeto a la dignidad del trabajador en la relación laboral. En el caso en estudio, los jueces de instancia pasaron inadvertida una situación que, en opinión de esta Sala de Revisión, reviste gran importancia: <i>el respeto que el empleador debe a la dignidad del trabajador</i>. 4.1. Como principio fundante de nuestro Estado Social del Derecho, se encuentra el respeto de la dignidad humana (artículo 1° de la Constitución), principio que no admite relativización de ninguna clase (T-124 de 1993), no se es menos o más digno. El respeto a la dignidad, es un mandato que obliga no sólo a las autoridades públicas sino a los particulares, cualesquiera que sea la relación que exista entre estos. Es, en sí mismo, un principio mínimo de convivencia y expresión de tolerancia. 4.2. Afirma el actor que la empresa ha estado presionando su renuncia. Para ello, ha hecho uso de mecanismos como el no aumento de su salario así como el no permitirle el ejercicio de las funciones para las que fue contratado. Frente a esta acusación, el apoderado de la entidad acusada afirmó “... <i>no es claro el planteamiento... El empleador ha cumplido estrictamente con sus obligaciones, incluida la de guardar absoluto respeto al trabajador en su dignidad</i>”. 4.3. Si bien el juez de tutela, como se dijo en el acápite anterior, no puede ordenar el reajuste salarial al que considera tener derecho el accionante, sí puede ordenar a la empresa acusada que cese en todo acto que lesione la dignidad del señor Gómez Buitrago. No se requieren de mayores análisis para comprender que la compañía acusada puede estar, como lo afirma el actor, propiciando su renuncia, sometiéndolo a situaciones que, aisladamente o en conjunto, buscan alterar su estabilidad, hasta el punto que este decida abandonar la compañía, en razón a esos actos de presión, como si se tratase de una decisión autónoma y voluntaria. Hecho que, en sí mismo, le permitiría a la empresa, entre otros, liberarse de la carga económica que tendría que asumir si opta por terminar la relación contractual que tiene con el accionante, sin la existencia de una justa causa. Esas presiones deben ser consideradas como lesivas al respeto que a la dignidad del trabajador y sus derechos, debe el empleador. 4.4. El mandato del artículo 25 de la Constitución es claro, “<i>Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas</i>”. Igualmente, el artículo 53 establece que “... <i>la ley, los contratos, los acuerdos y convenios no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los demás derechos de los trabajadores</i>”. 4.5. El estatuto laboral, pese a haberse expedido con anterioridad a la Constitución de 1991, establece como una de las obligaciones del patrono la de “...<i>guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador...</i>” (artículo 57, numeral 5), y le prohíbe “<i>ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad</i>” (artículo 59, numeral 9). El quebrantamiento de estos mandatos, faculta al trabajador para dar por terminado su contrato, y reclamar las indemnizaciones del caso, como se analizará posteriormente. 4.6. El ser humano se diferencia de los demás seres vivientes, por tener la capacidad de discernimiento que le permite optar entre las varias alternativas que le están dadas. Entre ellas, escoger la actividad que le permita una proyección de su ser y su realización como persona. El trabajo como tal, en términos generales, tiene esa característica, pues permite al individuo emplearse en la actividad, profesión u oficio que ha considerado el apropiado para su crecimiento. Hecho que, en sí mismo, requiere de protección por parte del legislador, y de la jurisdicción correspondiente, cuando

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	se desplieguen conductas que tiendan a vulnerar o a desconocer esta opción. 4.7. Dentro de este contexto, debe decirse que la dignidad del trabajador no se circunscribe al reconocimiento por parte del empleador de un salario, sino el permitir y brindar las condiciones necesarias para que este pueda desarrollar, en debida forma, la actividad que le ha sido encomendada. Así, por ejemplo, el no permitir a un trabajador que realice las labores para las que fue contratado, restringiendo su actividad a la mera asistencia al sitio de trabajo, sin permitirle desplegar tarea alguna, es, en sí mismo, un acto lesivo de la dignidad de quien es sometido a este trato. Pues, como se dijo, el hombre busca a través de la ejecución de su actividad laboral, cualesquiera que ella sea, el desarrollo de su ser. En este sentido, la jurisprudencia de la Corporación ha establecido: “se discrimina a uno de los miembros de una relación cuando se le otorga, por quien es depositario del poder de decidir, un tratamiento diferente al común de quienes hacen parte de esa relación, sin que medie una causa real, apoyada en razones de equidad, que justifique la conducta discriminatoria. “... “En la relación de trabajo las partes no son iguales, de manera que al trabajador se le considera colocado en inferioridad de condiciones respecto de su empleador. Por eso, tanto la normatividad jurídica y los principios en ella contenidos que regulan y orientan las relaciones jurídicas de naturaleza laboral, se preocupan por establecer mecanismos protectores que permitan controlar esa desigualdad e impedir el abuso del derecho con desmedro de los intereses del trabajador”. (Corte Constitucional. Sentencia T-024 de 1995. Magistrado ponente, doctor Antonio Barrera Carbonell). En artículo 62, literal b) del Código Laboral, consagra como justas causas para terminar el contrato de trabajo por parte del trabajador, entre otras “6. <i>El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales y legales</i>”. Una de las formas de incumplir estas obligaciones es, precisamente, el no permitir al asalariado ejercer las labores para las cuales fue contratado, y, “8. <i>Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono...</i>” en las que se encuentran “<i>no poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores</i>” y “<i>el respeto a la dignidad personal del trabajador</i>” (artículo 57, numerales 1 y 5 del Código Laboral). Así las cosas, se confirmarán las sentencias de instancia, en cuanto a la decisión de denegar el amparo solicitado para obtener el reajuste salarial al que se hizo mención en el considerando tercero de esta providencia. Sin embargo, se concederá, a efectos de proteger el derecho a la dignidad del señor Gómez Buitrago, razón por la que se ordenará a la Sociedad Administradora de Consorcios Comerciales Grancolombiana S. A., para que, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, cese todo acto de hostigamiento en contra del mencionado trabajador, so pena de que este pueda dar por terminado el contrato, si esa es su voluntad, por una justa causa que, entre otras, le permitiría demostrar que pudo configurarse un despido indirecto. RESUELVE: Segundo. En cuanto a la protección del derecho a la dignidad del señor Pedro Alfonso Gómez Buitrago, se CONCEDE el amparo solicitado. En consecuencia, ORDENASE a la Sociedad Administradora de Consorcios Comerciales Grancolombiana S. A., para que, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas

FECHA	CONTENIDO DE INTERES	FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	siguientes a la notificación de este fallo, CESE los actos de hostigamiento que, en contra del mencionado Gómez Buitrago viene ejerciendo. (<i>Documento 8</i>)		su actividad a la mera asistencia al sitio de trabajo, sin permitirle desplegar tarea alguna, es, en sí mismo, un acto lesivo de la dignidad de quien es sometido a este trato. Pues, como se dijo, el hombre busca a través de la ejecución de su actividad laboral, cualesquiera que ella sea, el desarrollo de su ser...” (Corte Constitucional. Sentencia T-461 de 1998. Magistrado ponente, doctor Alfredo Beltrán Sierra).
Sentencia T-013 del 3 de 1999	Magistrado Ponente: Doctor Alfredo Beltrán Sierra Demandante: Luz Carime Suta Fajardo Problema Jurídico: Acción de tutela de Luz Carime Suta Fajardo contra Drant Larabe Ltda. Según la actora, algunos funcionarios de la entidad le han manifestado su inconformidad verbal más no escrita, con su presencia en la empresa hasta el punto que han decidido invalidar su trabajo o quitarle algunas funciones propias de su cargo (no existe prueba en el expediente sobre el particular). Según la actora, la empresa acusada la he sometido a un trato discriminatorio (artículo 13 de la Constitución), en relación con los otros empleados de la empresa, desconociendo, además, su derecho al trabajo (artículo 25 de la Constitución) y los principios mínimos que deben regir toda relación de carácter laboral (artículo 53 de la Constitución), en especial, el respeto a su dignidad. Consideraciones de la Corte Constitucional: Primera. Competencia. La Sala es competente para decidir el asunto de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 241, numeral 9, de la Constitución, y 33 y 34 del Decreto 2591 de 1991. Segunda. Lo que se debate. 2.1. Se afirma que la industria Drant Larabe Ltda., viene desconociendo derechos fundamentales de la actora, en lo que hace a las condiciones en que se está desarrollando la relación laboral existente entre esta y aquella. Específicamente, respecto a la remuneración y a la imposibilidad de desarrollar las funciones para las que fue contratada. 2. 2. El juez de instancia consideró que el amparo solicitado era improcedente, en razón a la existencia de medios judiciales idóneos para resolver los conflictos existentes entre la empresa acusada y la actora, como lo es la acción ordinaria laboral. Dentro de este contexto, la Corte entrará a definir si, efectivamente, hay vulneración de los derechos fundamentales que alega la señora Suta Fajardo. Reiterando la jurisprudencia contenida, entre otras, en las Sentencias T-102 de 1995 y T-461 de 1998. Cuarta. Poder adquisitivo del salario. 4.5. Queda un punto por resolver, y es aquel que hace referencia a la conducta de algunos funcionarios de la empresa donde labora la actora, de la que no existe prueba en el expediente, que atentan contra su dignidad, pues, según la accionante, le han recortado sus funciones, no se le permite el acceso a determinados lugares, y sin justificación alguna y llamado de atención previos, se afirma que su desempeño laboral no es el mejor, hecho este que justifica, según la empresa acusada, la negativa de aumento para la actora. 4.6. La jurisprudencia de esta Corporación, en relación con el tema de la dignidad del trabajador ha sido clara: No puede el empleador ejercer actividades o conductas que desconozcan los derechos del empleado, pero en especial, su dignidad. Al respecto se ha dicho: “... debe decirse que la dignidad del trabajador no se circunscribe al reconocimiento por parte del empleador de un salario, sino el permitir y brindar las condiciones necesarias para que este pueda desarrollar, en debida forma, la actividad que le ha sido encomendada. Así, por ejemplo, el no permitir a un trabajador que realice las labores para las que fue contratado, restringiendo	4.7. Por tanto, si la empresa para la que labora la actora quiere prescindir de sus servicios, así debe hacérselo saber a su empleada, motivando las razones de la decisión y pagando los emolumentos que tal decisión puede acarrear. Pero no puede continuar desplegando conductas que pueden estar atentando contra la dignidad de la señora Suta Fajardo, hasta el punto de forzar un despido de carácter indirecto, tal como fue explicado en la Sentencia T-461 de 1998, tantas veces citada. 4.8. Igualmente, argumentos como los expuestos por la empresa, relacionados con el bajo rendimiento de la actora en su actividad laboral, deben ser puestos en conocimiento de esta, a fin de darle la posibilidad no sólo de mejorar, sino de conocer los motivos de inconformidad que sobre su labor se puedan tener. Más aún, cuando esta es una causal para dar por terminada la relación laboral, según lo establece el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Causal que, para que pueda ser esgrimida por el empleador, debe estar precedida de requerimientos previos y por escrito, tal como lo establece el Decreto Reglamentario 1373 de 1966, según el cual: “Para dar aplicación al numeral 9 del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, el patrono deberá ceñirse al siguiente procedimiento: a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días; b) Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes, y c) Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de las ocho (8) días siguientes”. Si bien la deficiencia laboral puede ser una razón válida para no reajustar el salario del trabajador, dado que el salario debe ser proporcional a la cantidad y calidad del mismo (artículo 53 de la Constitución), es claro que la insuficiencia que se alega no sólo debe darse a conocer al trabajador, sino que debe estar probada por el empleador. En el caso en estudio, no existe en el expediente ni los requerimientos ni las pruebas que le permitan al empleador justificar y comprobar el bajo rendimiento que aduce en contra de la accionante, hecho este que la actora podrá poner en conocimiento de la justicia ordinaria laboral para lo de su competencia, pues, como fue explicado con anterioridad, el juez de tutela no puede ordenar el reajuste salarial que solicita la señora Suta Fajardo. 4.9. Así las cosas, se concederá, a efectos de proteger el derecho a la dignidad de la señora Luz Carime Suta Fajardo, razón por la que se ordenará a la Industria Drant Larabe Ltda, para que, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, cese todo acto de hostigamiento en contra de la mencionada trabajadora, so pena de que esta pueda dar por terminado el contrato de trabajo, si esa es su voluntad, por una justa causa que, entre	

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	otras, le permitiría demostrar que pudo configurarse un despido indirecto. RESUELVE: Segundo. En cuanto a la protección del derecho a la dignidad de la señora Luz Carime Suta Fajardo, se CONCEDE el amparo solicitado. En consecuencia, ORDENASE a Drant Larabe Ltda. que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, CESE los actos de hostigamiento que, en contra de la mencionada Suta Fajado viene ejerciendo. (Documento 9)

IV. Proyecto de Ley en Trámite

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
Proyecto de ley número 88 de 2004 Cámara, número 236 de 2005 Senado Autor: Honorable Senador Mario Uribe Escobar; honorables Representantes William Vélez Mesa, María Teresa Uribe Bent, Manuel José Caropresse, Jaime Amín Hernández Publicado en gaceta No. 400 de 2004 Cámara	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. EXPOSICION DE MOTIVOS Entre las diversas formas de menoscabo a la dignidad humana que se cometen hoy en nuestro país, hay una que se practica, de manera extendida y cotidiana, en el contexto de las relaciones de trabajo, tanto de empresas privadas como de instituciones públicas. Consiste en una amplia gama de actitudes y comportamientos claramente agresivos, hostiles, humillantes o discriminatorios hacia alguien que desempeña su labor en un ámbito laboral; actitudes y comportamientos estos que son ejercidos por jefes inmediatos, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y, en ocasiones, hasta por subalternos de la oficina o dependencia. En las investigaciones sociológicas y psicológicas tal conducta se conoce como “acoso laboral”, “acoso moral” o “violencia laboral”, expresiones estas que corresponden a las de mobbing en Estados Unidos de América y Bulliying en Inglaterra. La investigadora Marie-France Hirigoyen en la obra El Acoso Moral (Editorial Paidós, Barcelona, 1999, p. 48) define así esta amplia gama de conductas vejatorias en la empresa: “Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o síquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima del trabajo”. Pueden ser víctimas del acoso laboral todas las personas que laboran en un espacio común de relación de trabajo: Ordinariamente los trabajadores privados y empleados oficiales, que ostentan una posición de subordinación y dependencia, pero también los contratistas de servicios personales de entidades públicas cuando estos desarrollan su actividad en oficinas públicas. Y aunque no es lo más frecuente, también pueden ser objeto de hostigamiento laboral la persona que desempeña una posición de jefe intermedio en la estructura jerárquica de una empresa o institución. Lo más frecuente es que el acoso o maltrato laboral provenga de personas que ocupan posición de mando o dirección en la relación de trabajo: Gerentes, directivos, supervisores y superiores jerárquicos en general. Sin embargo, se dan no pocos casos en que el autor de la conducta acosadora es un compañero de trabajo o incluso un subalterno. Los métodos de acoso son muy variados. Hasta hace poco solo se había detectado la modalidad sexual de acoso, pero esta es apenas una de las diversas formas, no la única ni la más usual. En general se “utiliza un cierto número de técnicas desestabilizadoras que son

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	habituales entre los perversos: las insinuaciones, las alusiones malintencionadas, la mentira y las humillaciones”, según la citada investigadora Hirigoyen (p. 12). Las más acostumbradas son las agresiones físicas o verbales, los actos de humillación y descalificación pública, las amenazas delante de compañeros, el entorpecimiento de la labor y las discriminaciones ostensibles. En general todas tienden a intimidar, angustiar, desmotivar, hacer aburrir e inducir la renuncia de la víctima. Tales hostigamientos tienen un efecto dañino cuando se dan en forma repetida y sistemática y trascienden el nivel de un ligero roce brusco y eventual entre quienes comparten espacios laborales. Aunque el acoso laboral es una realidad social cotidiana muy extendida en todos los ámbitos del mundo laboral contemporáneo, ha pasado inadvertida por los controles estatales, por las políticas de protección laboral y muy poco se registra en los estudios de las agencias estatales. Incluso, hasta hace muy pocas décadas era una conducta ignorada por la legislación de todos los países. En buena parte tal olvido se debe a la escasa conciencia que se tiene del carácter anómalo e insano de tales prácticas y de sus connotaciones éticas y organizacionales. Tradicionalmente tales prácticas han gozado de una cierta legitimidad, originada en la cultura autoritaria y en la indiferencia cómplice del legislador. Sólo hasta hace un poco más de una década se ilegalizó el acoso sexual como delito (desde 1992 en Suecia y Francia) y las otras modalidades de acoso laboral casi eran validadas como una prerrogativa natural de las jefaturas en las relaciones de trabajo. Pero, la verdad es que tales conductas hostiles, humillantes y discriminatorias lesionan la dignidad humana y constituyen formas de agresión que no sólo deterioran la buena atmósfera del lugar de trabajo, la empresa o la institución sino que son formas disimuladas pero altamente eficaces de despido o destitución sin justa causa sobre las víctimas. Infortunadamente de ellas no se ocupa en forma directa la ley laboral o la normatividad de la función pública de la mayoría de los países. Como hecho social, los empleadores son indulgentes frente al acoso laboral o hasta lo propician. Afortunadamente se advierte un cierto despertar de la sensibilidad frente a este tema aún en Colombia. En efecto, desde hace unos meses importantes publicaciones se han ocupado del tema en nuestro país (la revista Carrusel de El Tiempo y la revista Semana, entre otras) y están disponibles varias páginas de Internet exclusivamente dedicadas a esta temática (véase al respecto, entre otras, las páginas www.mobbing.nu en español y www.bullynline.org, www.mobbingousa.com, www.bullyinginstitute.org en inglés). Por ello, es hora de que nuestra legislación aboque el estudio de este fenómeno como verdadero problema social que está pidiendo a gritos un adecuado tratamiento. Consideramos que las medidas a autorizar en una ley deberían encaminarse inicialmente hacia la prevención y corrección de las situaciones de acoso laboral. Son necesarios procedimientos internos y confidenciales en la empresa o institución. Pero luego, deben preverse medidas conminatorias por parte de la autoridad pública y finalmente consagrar unos dispositivos sancionatorios. Consideramos, sin embargo, que el desestímulo coercitivo no debería llegar todavía a elevar el acoso en sí mismo como delito. Parece mejor comenzar con enlazar ciertas consecuencias jurídicas drásticas a la conducta acosadora en el ámbito laboral (por ejemplo, presunción de despido injusto cuando se induce a la renuncia) y con algunas sanciones administrativas o disciplinarias. Para la configuración de una buena norma en tan delicada materia debemos tener como referentes las regulaciones de otros países. Aunque no son muy

FECHA	CONTENIDO DE INTERES	FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	abundantes, algunas legislaciones ya se han ocupado de regular esta materia. Se le ha tipificado como hecho punible en Suecia, Estados Unidos, Alemania, Italia y Australia. Francia adoptó una regulación no penal del fenómeno en recientes leyes de enero de 2002 y 2003 (“victime de harcèlement moral”). En Latinoamérica el diputado de la Provincia de Buenos Aires, Juan Carlos Veramendi, presentó hace unos meses un “Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral”, que es objeto de discusión en Argentina. En el plano jurisprudencial se ha comenzado a utilizar el concepto de acoso laboral. Así por ejemplo, en Suiza, doctrinariamente se afirma la posibilidad de aplicar en la empresa una norma de la legislación federal: el artículo 328 del Código de Obligaciones permite proteger al trabajador: “El patrono deberá adoptar todas las medidas necesarias para asegurar y mejorar la protección de la salud y garantizar la salud física y síquica de los trabajadores”. Se ha interpretado que la lucha contra el acoso debe formar parte de esas medidas, dado que el acoso pone en peligro la salud física y síquica de la persona acosada. En España se ha recorrido también un buen camino en este sentido, sobre todo a partir de 2000 en el caso “Nebenka”, en el que una concejala de Ponferrada denunció al alcalde por acoso moral y sexual. La sentencia fue favorable a la víctima y produjo la dimisión del gobierno local. A partir de ese fallo, las denuncias y demandas han aumentado considerablemente hasta registrar un número de cuarenta y seis sentencias en la materia, incluidos casos en las Fuerzas Militares. Merece la pena destacar que en la Provincia de Albacete un juzgado anuló los despidos de algunos trabajadores al encontrar probado que se produjeron como represalia por denuncias ante la Inspección del Trabajo y la Defensoría del Pueblo. En el proyecto que sometemos a consideración del Congreso de Colombia hemos tratado de reunir algunos de estos avances pero adaptados a nuestra particular realidad. Entre otras previsiones, una buena legislación sobre el tema debería delimitar muy bien la figura en comento y evitar que se abuse de su indefinición jurídica actual. Al respecto vale la pena recordar que en prevención de tales abusos la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 2001/2339 (INI), en el Considerando F.5º, subraya que las falsas acusaciones de acoso moral pueden transformarse en un temible instrumento de acoso moral. Hemos tratado de tipificar diversas modalidades de acoso, pero siempre bajo la forma de conductas repetidas y verificables (no simples suposiciones). Por regla general un simple episodio aislado y pasajero de brusquedad en el trato no debe tener la entidad de acoso laboral. También se ha buscado prever conductas que por sí solas permiten presumir la situación de acoso laboral y también otras que en ningún caso tipifican la referida figura. Para evitar que los procedimientos administrativos preventivos y represivos previstos en esta ley sean ineficaces y para permitir un fácil acceso a ellos, se ha ampliado la gama de autoridades competentes para conocer de las denuncias. Así para los preventivos no sólo los Inspectores de Trabajo sino también los Inspectores de Policía, los Personeros Municipales y la Defensoría del Pueblo, estos últimos en su calidad de autoridades de promoción de derechos humanos y prevención de su violación (la Ley 640 de 2001 prevé la detección temprana de tales hechos). Todas las anteriores anotaciones, aunque sumarias, parecen suficientes para motivar a nuestro Congreso a asumir con seriedad y responsabilidad el estudio del		acuciante y complejo problema del acoso laboral en el ámbito del trabajo. Con respeto y consideración, William Vélez Mesa, María Teresa Uribe Bent, Manuel José Caropresse, Jaime Amín H., Representantes; Mario Uribe Escobar, Senador. Artículo 1º. <i>Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.</i> La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública o de un contrato de prestación de servicios personales. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. Artículo 2º. <i>Definición y modalidades de acoso laboral.</i> Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista 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 la renuncia del mismo. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: 1. Agresión laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado, trabajador o contratista de prestación de servicios personales. 2. Maltrato laboral: Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales. 3. Humillación laboral: Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales. 4. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, trabajador o contratista de servicios personales, mediante la descalificación, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de horario y cualquier otra forma de producir desmotivación laboral. 5. 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. 6. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador, empleado o contratista de servicios personales. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. Artículo 3º. <i>Sujetos y ámbito de aplicación de la ley.</i> Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	– La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo. – La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal. – La persona natural que se desempeñe como trabajador, empleado o contratista de servicios personales. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral: – Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado. – Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública. – Los contratistas de servicios personales a favor del Estado que desempeñen sus labores de manera permanente en una oficina pública. – Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos tolerantes del acoso laboral: – La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el 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. Parágrafo. Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral o de contratos de prestación permanente de servicios personales. Artículo 4°. Conductas que constituyen acoso laboral. En todo caso, se presume que hay acoso laboral con sólo acreditar la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; b) 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; c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo; e) Las múltiples denuncias disciplinarias cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios; f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo; g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona; i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente 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 técnica de la empresa; j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados; k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales; l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor; m) 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; n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para presumir el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Artículo 5°. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades: a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Armadas conforme al principio constitucional de obediencia debida; b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos; c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional; d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento; e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución; f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o una justa causa prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública. Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios. Artículo 6°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. 1. 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, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. 2. La víctima del acoso laboral o un tercero afectado podrán poner en conocimiento del Inspector de Tra-

FECHA	CONTENIDO DE INTERES	FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	bajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada. 3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° 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. 4. Para efectos de la seguridad social en riesgos profesionales, se presume enfermedad profesional toda alteración o disfunción síquica aquella que se origine en las conductas de acoso laboral, coincida en el tiempo con esta o suceda una vez se haya formulado la queja ante la autoridad competente. Parágrafo 1°. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. Parágrafo 2°. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma. Parágrafo 3°. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible. Artículo 7°. <i>Tratamiento sancionatorio al acoso laboral.</i> El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así: 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Unico, cuando su autor sea un servidor público. 2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. 3. Con sanción administrativa de multa entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere. 4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de Riesgos Profesionales 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 que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado. 5. 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. 6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo o de prestación de servicios personales, según la gravedad de los hechos, cuando	el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno. Parágrafo. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor. Artículo 8°. <i>Garantías contra actitudes retaliatorias.</i> A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establécense las siguientes garantías: 1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos denunciados. Parágrafo. Esta garantía no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral. 2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, producirá el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público y, en consecuencia, la competencia disciplinaria contra el denunciante solo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decide la situación de acoso por el Inspector del Trabajo o se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial. 3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley. Artículo 9°. <i>Competencia.</i> Corresponde al Ministerio de la Protección Social, a través de los Inspectores de Trabajo territorialmente competentes y a los Inspectores Municipales de Policía del lugar, a prevención, adoptar las medidas sancionatorias que ella prevé, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares. Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público o un contratista de prestación de servicios personales, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley. Artículo 10. <i>Procedimiento sancionatorio.</i> 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 Unico. Cuando la sanción fuere de competencia del Inspector del Trabajo o de los Inspectores Municipales de Policía, se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. Del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al	

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la resolución que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación ante el Jefe o Director Regional del Trabajo o ante la Secretaría de Gobierno, según la autoridad de primera instancia que la profiera, y se decidirá en los quince (15) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Contencioso Administrativo. Artículo 11. Temeridad de la queja de acoso laboral. Cuando, a juicio del Inspector del Trabajo, del Inspector Municipal de Policía, 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 meses siguientes a su imposición. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos. Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso. Artículo 12. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.
Publicado en la <i>Gaceta del Congreso</i> número 803 de 2004 Ponentes: Honorable Representantes Carlos Augusto Celis y José Gonzalo Gutiérrez	Texto definitivo aprobado en la sesión del día 24 de noviembre de 2004 Artículo 1°. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública o de un contrato de prestación de servicios personales. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. Parágrafo. La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Artículo 2°. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista 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 la renuncia del mismo. En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: 1. Agresión laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado,

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	trabajador o contratista de prestación de servicios personales. 2. Maltrato laboral: Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales. 3. Humillación laboral: Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales. 4. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, trabajador o contratista de servicios personales, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. 5. 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. 6. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador, empleado o contratista de servicios personales. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. 7. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. 8. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente 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. Parágrafo 1°. Son conductas atenuantes del acoso laboral: a) Haber observado buena conducta anterior; b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso; c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias; d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total; e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta; f) Los vínculos familiares y afectivos; g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno; h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores. Parágrafo 2°. Son circunstancias agravantes: a) Reiteración de la conducta; b) Cuando exista concurrencia de causales; c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria; d) Mediante ocultamiento, con abuso de la condición de superioridad sobre el sujeto pasivo, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;

FECHA	CONTENIDO DE INTERES	FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo; f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad; g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable. Parágrafo 3°. Lo anterior sin perjuicio de la aplicación en el sector público de lo dispuesto en el Código Disciplinario Unico para la graduación de las faltas. Artículo 3°. <i>Sujetos y ámbito de aplicación de la ley.</i> Pueden 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 u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo. – La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal. – La persona natural que se desempeñe como trabajador, empleado o contratista de servicios personales. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral: – Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado. – Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública. – Los contratistas de servicios personales a favor del Estado que desempeñen sus labores de manera permanente en una oficina pública. – Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral: – La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el 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. Parágrafo. Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral o de contratos de prestación permanente de servicios personales. Artículo 4°. <i>Conductas que constituyen acoso laboral.</i> Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; b) 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; c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo; e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios; f) la descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;		g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona; i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente 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 técnica de la empresa; j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados; k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales; l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor; m) 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; n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Artículo 5°. <i>Conductas que no constituyen acoso laboral.</i> No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades: a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Armadas conforme al principio constitucional de obediencia debida; b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos; c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional; d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento; e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución; f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o una justa causa prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución. h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C. S. T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código. i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo. j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos. Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios. Artículo 6°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. 1. 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, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo. 2. 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, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada. 3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2º 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. 4. Para efectos de la seguridad social en riesgos profesionales, se presume enfermedad profesional toda alteración o disfunción síquica aquella que se origine en las conductas de acoso laboral, coincida en el tiempo con esta o suceda una vez se haya formulado la queja ante la autoridad competente. Parágrafo 1°. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. Parágrafo 2°. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma. Parágrafo 3°. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible. Artículo 7°. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así: 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Unico, cuando su autor sea un servidor público. 2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. 3. Con sanción administrativa 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. 4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales 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 que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral. 5. 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. 6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo o de prestación de servicios personales, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno. Parágrafo. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor. Artículo 8°. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías: 1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. Parágrafo. Esta garantía no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral. 2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, producirá el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público y, en consecuencia, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decide la situación de acoso por el Inspector del Trabajo o se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no

FECHA	CONTENIDO DE INTERES	FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial. 3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley. Artículo 9°. <i>Competencia.</i> Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 7° de la presente ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares. Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público o un contratista de prestación de servicios personales, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley. Artículo 10. <i>Procedimiento sancionatorio.</i> 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 Unico. 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. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Contencioso Administrativo. Artículo 11. <i>Temeridad de la queja de acoso laboral.</i> Cuando, a juicio del Inspector del Trabajo, del Inspector Municipal de Policía, 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 meses siguientes a su imposición. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos. Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso. Artículo 12. <i>Vigencia y derogatoria.</i> La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.		Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidación, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. Parágrafo. La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Artículo 2°. <i>Definición y modalidades de acoso laboral.</i> Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista 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 la renuncia del mismo. En el contexto del inciso 1° de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: 1. <i>Agresión laboral.</i> Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado, trabajador o contratista de prestación de servicios personales. 2. <i>Maltrato laboral.</i> Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales. 3. <i>Humillación laboral.</i> Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales. 4. <i>Persecución laboral.</i> Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, trabajador o contratista de servicios personales, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. 5. <i>Discriminación laboral.</i> 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. 6. <i>Entorpecimiento laboral.</i> Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador, empleado o contratista de servicios personales. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. 7. <i>Iniquidad laboral.</i> Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. 8. <i>Desprotección laboral.</i> Toda conducta tendiente 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. Parágrafo 1°. Son conductas atenuantes del acoso laboral: a) Haber observado buena conducta anterior; b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso;
Publicado en la <i>Gaceta del Congreso</i> número 198 de 2005 Ponente: Oscar Iván Zuluaga	Texto propuesto para primer debate (Senado) al Proyecto de ley número 88 de 2004 Cámara, 236 de 2005 Senado. Artículo 1°. <i>Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.</i> La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública o de un contrato de prestación de servicios personales.		

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias; d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total; e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta; f) Los vínculos familiares y afectivos; g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno; h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores. Parágrafo 2°. Son circunstancias agravantes: a) Reiteración de la conducta; b) Cuando exista concurrencia de causales; c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria; d) Mediante ocultamiento, con abuso de la condición de superioridad sobre el sujeto pasivo, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe; e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo; f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad; g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable. Parágrafo 3°. Lo anterior sin perjuicio de la aplicación en el sector público de lo dispuesto en el Código Disciplinario Unico para la graduación de las faltas. Artículo 3°. <i>Sujetos y ámbito de aplicación de la ley.</i> Pueden 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 u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo. – La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal. – La persona natural que se desempeñe como trabajador, empleado o contratista de servicios personales. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral: – Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado. – Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública. – Los contratistas de servicios personales a favor del Estado que desempeñen sus labores de manera permanente en una oficina pública. – Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral: – La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el 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. Parágrafo. Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son solo aquellas

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral o de contratos de prestación permanente de servicios personales. Artículo 4°. <i>Conductas que constituyen acoso laboral.</i> Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; b) 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; c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo; e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios; f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo; g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona; i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente 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 técnica de la empresa; j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados; k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales; l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor; m) 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; n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Artículo 5°. <i>Conductas que no constituyen acoso laboral.</i> No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

FECHA	CONTENIDO DE INTERES	FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Armadas conforme al principio constitucional de obediencia debida; b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos; c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional; d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento; e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución; f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o una justa causa prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública; g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución; h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código; i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo; j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos. Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios. Artículo 6°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. 1. 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, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo. 2. 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, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada. 3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° 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. Parágrafo 1°. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. Parágrafo 2°. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma. Parágrafo 3°. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible. Artículo 7°. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así: 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Unico, cuando su autor sea un servidor público. Parágrafo. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima. 2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. 3. Con sanción administrativa 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. 4. 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. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral. 5. 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. 6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo o de prestación de servicios personales, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno. Parágrafo. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor. Artículo 8°. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han	

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías: 1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. Parágrafo. Esta garantía no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral. 2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, producirá el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público y, en consecuencia, la competencia disciplinaria contra el denunciante solo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decide la situación de acoso por el Inspector del Trabajo o se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial. 3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley. Artículo 9°. Competencia. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 7° de la presente ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares. Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público o un contratista de prestación de servicios personales, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley. Artículo 10. 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 Unico. 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. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Contencioso Administrativo. Artículo 11. Temeridad de la queja de acoso laboral. Cuando, a juicio del Inspector del Trabajo, del Inspector

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Municipal de Policía, 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. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos. Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso. Artículo 12. Llamamiento en garantía. En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso. Artículo 13. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles. (Documento 10)
V. Legislación Extranjera o Derecho Comparado	
A.Constitucionales	
A.1 Argentina	
FECHA	CONTENIDO DE INTERES
22 de agosto 1994	Artículo 14. bis. El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna. (Documento 11)
A.2 España	
FECHA	CONTENIDO DE INTERES
29 de diciembre de 1978	Sección 1ª De los derechos fundamentales y de las libertades públicas. Artículo 10 1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Artículo 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Artículo 15. Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra. Artículo 18. 1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Artículo 20. Se reconocen y protegen los derechos: a) A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción. Artículo 35. 1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. 2. La ley regulará un Estatuto de los Trabajadores. Artículo 40. 2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados. (Documento 12)

A.3 República Oriental de Uruguay

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
1° de febrero de 1967	Sección I <i>Derechos, deberes y garantías</i> CAPITULO I Artículo 7°. Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecieron por razones de interés general. Artículo 8°. Todas las personas son iguales ante la ley no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes. Artículo 53. El trabajo está bajo la protección especial de la ley. Todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica. Artículo 54. La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado. (Documento 13)

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
Código Penal	Artículo 442 bis “Quiconque aura harcelé une personne alors qu’il savait ou aurait dû savoir qu’il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée, sera puni d’une peine d’emprisonnement de quinze jours à deux ans et d’une amende de cinquante francs à trois cents francs, ou de l’une de ces peines seulement. Le délit prévu par le présent article ne pourra être poursuivi que sur la plainte de la personne qui se prétend harcelée”. <i>* Traducción no oficial</i> Artículo 442 bis Quien haya hostigado a una persona a sabiendas de que gravemente con su comportamiento la tranquilidad de la persona aludida, será castigado por una pena de encarcelamiento de quince días a dos años y de una multa de cincuenta francos a trescientos francos, o de una de estas penas solamente. El delito previsto por el artículo presente podrá ser perseguido sólo sobre la queja de la persona que se pretende hostigada (Documento 14)
Ley del 11 de junio de 2002	Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail (M.B. 18.9.1996) Modifiée par: loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (M.B. 22.6.2002) Chapitre Vbis. Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail Section 1ère. Dispositions générale et définition Art. 32bis. Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l’article 2, § 1er, et les personnes, autres que celles visées à l’article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l’exécution de leur travail, sont tenues de s’abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Art. 32ter. Pour l’application de la présente loi, on entend par: 1. Violence au travail: chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d’application, est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l’exécution du travail; 2. Harcèlement moral au travail: les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l’entreprise ou l’institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l’intégrité physique ou psychique d’un travailleur ou d’une autre personne à laquelle le présent chapitre est d’application, lors de l’exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Section 2. Mesures de prévention Art. 32quater. § 1er. L’employeur détermine les mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Ces mesures qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l’entreprise portent au minimum sur: 1. les aménagements matériels des lieux de travail afin de prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	2. la definición des moyens mis à la disposition des victimes pour obtenir de l’aide et de la manière de s’adresser au conseiller en prévention et à la personne de confiance désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail; 3. l’investigation rapide et en toute impartialité des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail; 4. l’accueil, l’aide et l’appui requis aux victimes; 5. les mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes; 6. les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail; 7. l’information et la formation des travailleurs; 8. l’information du comité. Ces mesures sont soumises pour accord préalable au comité. § 2. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d’application du présent article. En outre, il peut prendre des mesures spécifiques, afin de tenir compte de situations à risques spécifiques ou nouveaux ou afin de tenir compte de la situation spécifique du travailleur. Art. 32quinquies. § 1er. L’employeur veille à ce que les travailleurs qui sont victimes d’actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d’institutions spécialisés. Art. 32sexies. § 1er. L’employeur désigne après accord préalable de l’ensemble des membres représentant les travailleurs au sein du comité: 1. un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail; 2. les cas échéant, les personnes de confiance qui assistent ce conseiller en prévention. Le conseiller en prévention visé à l’alinéa 1er, 1° fait partie du service interne pour la prévention ou la protection au travail de l’entreprise ou de l’institution ou d’un service externe pour la prévention et la protection au travail. Il ne peut pas être un conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail. § 2. Si l’accord visé au § 1er, alinéa 1er, n’est pas obtenu, ou si l’employeur occupe moins de cinquante travailleurs, ce dernier fait appel à un conseiller en prévention d’un service externe pour la prévention et la protection au travail, spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail. § 3. Si aucun accord n’est obtenu sur la désignation des personnes de confiance qui assistent le conseiller en prévention, l’employeur demande l’avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l’article 80. Ce fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacun. En l’absence de conciliation, ce fonctionnaire donne un avis qui est notifié à l’employeur par lettre recommandée. L’employeur informe le comité de l’avis du fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification, avant de prendre la décision sur la désignation. S’il ne suit pas l’avis du fonctionnaire, il en communique également les motifs au comité. § 4. Le Roi détermine les missions et les tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance qui assistent ce dernier, ainsi que la formation nécessaire à la bonne exécution de leur mission. Art. 32septies. Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l’employeur, celui-ci doit prendre

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre. Si les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l’employeur s’abstient de prendre les mesures adéquates, le conseiller en prévention saisit, en concertation avec la victime, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi. Art. 32octies. Les mesures visées dans la présente section doivent être inscrites dans le règlement de travail. Par ailleurs, l’employeur peut porter les mesures adoptées, à la connaissance des travailleurs par des moyens de communication supplémentaires. Les employeurs auxquels s’applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, peuvent fixer les moyens de communication visés à l’alinéa 2 dans une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil nationale du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal. Section 3. La protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail Art. 32nonies. Le travailleur qui s’estime victime d’actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, peut s’adresser soit au conseiller en prévention ou aux personnes de confiance qui l’assistent, soit aux fonctionnaires chargés de la surveillance visés à l’article 80 et, le cas échéant, déposer une plainte motivée auprès de ces personnes, selon les conditions et modalités fixées en application de l’article 32quater, § 2. Art. 32decies. Toute personne qui justifie d’un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre. Sans préjudice de la possibilité d’octroi de dommages et intérêts, la juridiction compétente peut intimer l’ordre à celui qui se rend coupable de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, ainsi qu’à l’employeur, d’y mettre fin, dans le délai qu’elle fixe. Art. 32undecies. Lorsqu’une personne qui justifie d’un intérêt établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l’existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu’il n’y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse. L’alinéa 1er ne s’applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d’autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve. Art. 32tredecies. § 1er. L’employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée soit au niveau de l’entreprise ou de l’institution qui l’occupe, selon les procédures en vigueur, soit auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance ou pour lequel ces fonctionnaires sont intervenus, ou qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre, ne peut pas mettre fin à la relation de travail, ni modifier unilatéralement les conditions de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action. § 2. La charge de la preuve des motifs visés au § 1er incombe à l’employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d’une plainte ou la déposition d’un témoignage. Cette charge incombe également à l’employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail in-

FECHA	CONTENIDO DE INTERES	FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	tervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée. § 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1er, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte. La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification. L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération. § 4. A défaut de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, suivant la demande visée au § 3, alinéa 1er, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1er, l'employeur payera au travailleur, une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas. § 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte visée au § 3, alinéa 1er: 1. Lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail; 2. Lorsque le travailleur rompt le contrat en raison de comportements de l'employeur contraires aux dispositions du § 1er qui dans le chef du travailleur constituent un motif de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme; 3. Lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente ait jugé le licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1er. § 7. La protection visée au présent article est également applicable aux travailleurs qui interviennent comme témoins dans des litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu. (5)] Chapitre VI. Services de prévention et de protection Section 1ère. - Dispositions générales Art. 33. § 1er. Chaque employeur a l'obligation de créer un Service interne de Prévention et de Protection au travail. À cet effet, chaque employeur dispose d'au moins un conseiller en prévention. Dans les entreprises de moins de vingt travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention. Ce service assiste l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures visées aux articles 4 à 32, en ce qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.	§ 2. Si le service interne visé au § 1er ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui ont été confiées en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur doit faire appel, en complément, à un service externe agréé de prévention et de protection au travail. § 3. Le Roi fixe les modalités de fonctionnement, les compétences requises et les missions du Service interne de Prévention et de Protection au travail. * Traducción no oficial Ley del 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores en el momento de la ejecución de su trabajo (M.B. 18.9.1996) Modificada por: la ley del 11 de junio de 2002 relativa a la protección contra la violencia y el hostigamiento moral o sexual en el trabajo (M.B. 22.6.2002) Capítulo V bis. Disposiciones específicas que conciernen a la violencia y el hostigamiento moral o sexual en el trabajo Sección 1a. Disposiciones generales y definición Artículo. 32bis. Los empresarios y los trabajadores así como las personas mencionadas en el artículo 2, § 1r, que entren en contacto con los trabajadores en el momento de la ejecución de su trabajo, deberán abstenerse de todo acto de violencia o de hostigamiento moral o sexual en el trabajo. Artículo . 32ter. Para la aplicación de la ley presente, entendemos por: 1. Violencia en el trabajo: cada situación de hecho donde un trabajador u otra persona que se le aplique el presente capítulo, es perseguido, amenazado o agredido psíquica o físicamente en el momento de la ejecución del trabajo; 2. Hostigamiento moral en el trabajo: las conductas abusivas y repetidas por todo origen, externo o interno a la empresa o la institución, que se manifiestan particularmente por comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales, con el objeto o el efecto de atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador o de otra persona a quien se aplique el presente capítulo, en el momento de la ejecución de su trabajo, para poner en peligro su empleo o crear un medio ambiente que intimida, hostil, degradante, humillante u ofensivo; Sección 2. Medidas de prevención Artículo 32quater. § 1r. El empresario debe determinar las medidas para proteger a los trabajadores contra la violencia y el hostigamiento moral o sexual en el trabajo. Estas medidas que deben ser adaptadas a la naturaleza de las actividades y a la talla de la empresa se refieren como mínimo a: 1. Las organizaciones materiales de los lugares de trabajo con el fin de prevenir la violencia y el hostigamiento moral o sexual en el trabajo. 2. La definición de los medios puestos a disposición de las víctimas, para conseguir la ayuda y la forma de dirigirse al consejero de prevención y a la persona de confianza designados para los hechos de violencia y de hostigamiento moral o sexual en el trabajo. 3. La investigación rápida y en toda imparcialidad de los hechos de violencia y de hostigamiento moral o sexual en el trabajo. 4. La acogida, la ayuda y el apoyo requerido a las víctimas. 6. Las obligaciones de la línea jerárquica en la prevención de los hechos de violencia y de hostigamiento moral o sexual en el trabajo.	

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	7. La información y la formación de los trabajadores. 8. La información del comité. Estas medidas están sometidas al acuerdo previo al comité. § 2. El Rey puede determinar las condiciones y las modalidades de aplicación del presente artículo. Además, puede tomar medidas específicas, con el fin de tener en cuenta situaciones de riesgos específicos o nuevos o con el fin de tener en cuenta la situación específica del trabajador. Artículo 32 quinquies. § 1r. El empresario debe velar para que los trabajadores que son víctimas de actos de violencia o de hostigamiento moral o sexual en el trabajo, reciban un apoyo psicológico adaptado con servicios e instituciones especializadas. Artículo 32sexies. § 1r. El empresario después de un acuerdo previo con los miembros que representan a los trabajadores en el seno del comité debe designar: 1. Un consejero en prevención especializado en los aspectos psico-sociales del trabajo y de la violencia y del hostigamiento moral o sexual en el trabajo; 2. Si llegare el caso, las personas de confianza que prestan asistencia a este consejero en prevención. El consejero en prevención mencionado en el aparte 1r, 1 ° forma parte del servicio interno para la prevención o la protección en el trabajo de la empresa o de la institución o del servicio externo para la prevención y la protección en el trabajo. § 2. Si el acuerdo referido en el § 1r, aparte 1r, no es obtenido, o si el empresario ocupa menos de cincuenta trabajadores, este último acude a un consejero de prevención de un servicio externo para la prevención y la protección en el trabajo, especializado en los aspectos psico-sociales del trabajo y de la violencia y del hostigamiento moral o sexual en el trabajo. § 3. Si ningún acuerdo es obtenido sobre el nombramiento de las personas de confianza que prestan asistencia al consejero de prevención, el empresario pide la opinión del funcionario encargado de la vigilancia a la que se refiere el artículo 80. Este funcionario oye las partes concernidas e intenta conciliar las posiciones de cada uno. En ausencia de conciliación, este funcionario da una opinión que le es notificada al empresario por carta recomendada. El empresario informa al Comité la opinión del funcionario en un plazo de treinta días a partir de la notificación, antes de tomar la decisión sobre el nombramiento. Si no comparte la opinión del funcionario, también le comunica los motivos al comité. § 4. El Rey determina las misiones y las tareas del consejero en prevención y las personas de confianza que prestan asistencia a este último, así como la formación necesaria para la buena ejecución de su misión. Artículo 32septies. Cuando los actos de violencia o de hostigamiento moral o sexual en el trabajo son puestos en conocimiento del empresario, este debe tomar las medidas apropiadas, conforme a las disposiciones del presente capítulo. Si los actos de violencia o de hostigamiento moral o sexual en el trabajo subsisten después de la puesta en ejecución de las medidas o si el empresario se abstiene de tomar las medidas adecuadas, el consejero en prevención debe entrar en concertación con la víctima y los funcionarios encargados de la vigilancia de la presente ley. Artículo 32octies. Las medidas mencionadas en la presente sección deben ser inscritas en el reglamento de trabajo.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Por otro lado, el empresario puede poner las medidas adoptadas, en conocimiento de los trabajadores por medios suplementarios de comunicación. Sección 3. La protección de los trabajadores contra la violencia y el hostigamiento moral o sexual en el trabajo Artículo 32nonies. El trabajador que se considera víctima de actos de violencia o de hostigamiento moral o sexual en el trabajo, puede dirigirse o al consejero en prevención o a las personas de confianza que le prestan asistencia, o a los funcionarios encargados de la vigilancia mencionados en el artículo 80 y, si fuere el caso, presentar una denuncia motivada cerca de estas personas, según las condiciones y las modalidades fijadas en aplicación del artículo 32quater, § 2. Artículo 32decies. Toda persona que justifique un interés puede intentar un procedimiento ante la jurisdicción competente para hacer respetar las disposiciones de este capítulo. Sin perjuicio de la posibilidad de concesión de daños y perjuicios, la jurisdicción competente puede darle la orden a la parte que es culpable de la violencia o del hostigamiento moral o sexual en el trabajo, así como al empresario, de poner fin a eso, en un plazo determinado. Artículo 32undecies. Cuando una persona que justifica un interés establece ante la jurisdicción competente de los hechos que permiten presumir la existencia de violencia o de hostigamiento moral o sexual en el trabajo, incumbe a la parte demandada la carga de la prueba de que no hubo violencia u hostigamiento moral o sexual en el trabajo. El primer aparte no se aplica a los procedimientos penales y no atenta contra otras disposiciones legales más favorables en materia de carga de la prueba. Artículo 32tredecies. § 1r. El empresario que ocupa a un trabajador que presentó una denuncia motivada al nivel de la empresa o al nivel de la institución que le ocupa, según los procedimientos corrientes, o cerca de los funcionarios encargados de la vigilancia, o que intenta una acción en justicia que tiende a hacer respetar las disposiciones del presente capítulo, no puede poner fin a la relación de trabajo, ni modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, salvo por motivos distintos a queja o acción. § 2. La carga de la prueba de los motivos referidos en el aparte § 1r incumbe al empresario cuando el trabajador es despedido o cuando sus condiciones de trabajo han sido modificadas unilateralmente en los doce meses siguientes al depósito de la queja o la deposición de un testimonio. Esta carga también incumbe al empresario en caso de despido o en caso de modificación unilateral de las condiciones de trabajo intervenidos después del intento de una acción en justicia y esto, hasta tres meses después de que el juicio sea vaciado en fuerza de cosa juzgada. § 3. Cuando el empresario pone fin a la relación de trabajo o modifica unilateralmente las condiciones de trabajo, en violación de las disposiciones del aparte § 1r, el trabajador o la organización de trabajadores a la cual es afiliado, puede solicitar su reintegración a la empresa o la institución en las condiciones que prevalecían antes de los hechos que motivaron la queja. La petición es hecha mediante carta recomendada al correo, durante los treinta días siguientes a la fecha de la notificación del aviso previo, de la rotura sin aviso previo o de la modificación unilateral de las condiciones de trabajo. El empresario debe tomar posición sobre esta petición en un plazo de treinta días siguientes a su notificación.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES	B.2 España	
	El empresario que reintegra a la empresa o la institución al trabajador o le repite en su función anterior a las condiciones que prevalecían antes de los hechos que motivaron la queja, debe pagar la remuneración perdida a causa del despido o la modificación de las condiciones de trabajo. § 4. A falta de reintegro o a falta de recuperación de la función en las condiciones que prevalecían antes de los hechos que motivaron la queja, siguiendo la petición referida en el numeral § 3, aparte 1r, del trabajador entre los que el despido o la modificación unilateral de las condiciones de trabajo han sido considerados contrarios a las disposiciones de § 1a, el empresario pagará al trabajador, una indemnización correspondiente a la remuneración bruta de seis meses, o sea al perjuicio realmente sufrido por el trabajador y a la carga para este de probar la extensión de este perjuicio, en este último caso. § 5. El empresario debe pagar la misma indemnización, sin que el trabajador solicite el reintegro o la recuperación de la función en las condiciones que prevalecían antes de los hechos que motivaron la queja referida en el numeral § 3, aparte 1r: 1. Cuando la jurisdicción competente consideró como establecidos los hechos de violencia o de hostigamiento moral o sexual en el trabajo; 2. Cuando el trabajador rompe el contrato debido a comportamientos del empresario contrarios a las disposiciones del aparte § 1r que en reglamento del trabajador constituyen un motivo de romper el contrato sin aviso previo o antes de la espiración del plazo; 3. Cuando el empresario despidió al trabajador por un motivo grave, a condición de que la jurisdicción competente hubiera juzgado el despido no fundado y contrario a las disposiciones del aparte § 1a. § 7. La protección referida en el presente artículo es también aplicable a los trabajadores que intervienen como testigos en los litigios a los cuales la aplicación del presente capítulo podría dar lugar. (5)] Capítulo VI. Servicios de prevención y de protección Sección 1a. - disposiciones generales Artículo 33. § 1r. Cada empresario tiene la obligación de crear un Servicio interno de Prevención y de Protección en el trabajo. Con este fin, cada empresario dispone por lo menos de un consejero en prevención. En las empresas de menos de veinte trabajadores, el empresario mismo puede cumplir la función de consejero en prevención. Este servicio presta asistencia al empresario y a los trabajadores en el momento de la aplicación de las medidas mencionadas en los artículos del 4 - 32, en los que tuvieron relación con el bienestar de los trabajadores en el momento de la ejecución de su trabajo. § 2. Si el mismo servicio interno referido en el aparte § 1r no puede ejecutar todas las misiones que le han sido confiadas en virtud de la presente ley y en virtud de sus órdenes de ejecución, el empresario debe acudir, en complemento, a un servicio externo aceptado por prevención y por protección el trabajo. § 3. El Rey fija las modalidades de funcionamiento, las habilidades requeridas y las misiones del Servicio interno de Prevención y de Protección en el trabajo. (Documento 15)	Ley 31 “Prevención de Riesgos Laborales” del 8 de noviembre de 1995	Exposición de motivos 1 El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos. De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Única, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente. Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria. El mandato constitucional contenido en el artículo 40.2. de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la presente ley. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico. La presente ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales. A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	La ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al <u>artículo 149.1.7ª. de la Constitución</u>. Esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el <u>artículo 149.1.18ª. de la Constitución</u>. Con ello se confirma también la vocación de universalidad de la ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste. En consecuencia, el ámbito de aplicación de la ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la ley, la cual inspirará, no obstante, la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades. La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la ley plantea. CAPITULO I Objeto, ámbito de aplicación y definiciones Artículo 2º. <i>Objeto y carácter de la norma.</i> La presente ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. A tales efectos, esta ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición. Artículo 3º. <i>Ambito de aplicación.</i> 1. Esta ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la <u>Ley del Estatuto de los Trabajadores</u>, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente ley o en sus normas de desarrollo.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Cuando en la presente ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta ley, y de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios. 2. La presente ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de: § Policía, seguridad y resguardo aduanero. § Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública. 3. En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente ley, con las particularidades previstas en su normativa específica. Artículo 4º. <i>Definiciones.</i> A efectos de la presente ley y de las normas que la desarrollen: 1. Se entenderá por “prevención” el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. 2. Se entenderá como “riesgo laboral” la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. 3. Se considerarán como “daños derivados del trabajo” las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. CAPITULO II Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo Artículo 5º. <i>Objetivos de la política.</i> 1. La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta ley correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin: a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo; b) La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Artículo 7º. <i>Actuaciones de las Administraciones Públicas competentes en materia laboral.</i> 1. En cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa, en los siguientes términos:

FECHA	CONTENIDO DE INTERES	FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	a) Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta ley; b) Velando por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. A estos efectos, prestarán el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control. Artículo 8°. <i>Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.</i> El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia. Artículo 9°. <i>Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</i> Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones: a) Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención; b) Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada; c) Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Artículo 12. <i>Participación de empresarios y trabajadores.</i> La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones Públicas competentes en los distintos niveles territoriales. Artículo 13. <i>Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.</i> 1. Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo. 2. La Comisión estará integrada por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. CAPITULO III Derechos y obligaciones Artículo 14. <i>Derecho a la protección frente a los riesgos laborales</i> 1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.	El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. 2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. 4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona. 5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores. Artículo 15. <i>Principios de la acción preventiva.</i> 1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales: a) Evitar los riesgos; b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar; c) Combatir los riesgos en su origen; d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud; f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro; g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo; h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual; i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores. 2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas. Artículo 18. <i>Información, consulta y participación de los trabajadores.</i> 1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el	

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Capítulo V de la presente ley. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el Capítulo V de esta ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa. Artículo 22. Vigilancia de la salud. 1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. 2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. 4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal. 1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios. 3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta ley y en sus normas de desarrollo. Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. 1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. CAPITULO IV Servicios de prevención Artículo 30. Protección y prevención de riesgos profesionales. 1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa. 2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6º de la presente ley. CAPITULO V Consulta y participación de los trabajadores Artículo 33. Consulta de los trabajadores. 1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a: a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	podieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo; b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa; c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia; d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1 y 23, apartado 1, de la presente ley; f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores. Artículo 34. Derechos de participación y representación. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud. 1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. 2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. CAPITULO VII Responsabilidades y sanciones Artículo 42. Responsabilidades y su compatibilidad. 1. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento. 3. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema. Artículo 45. Infracciones administrativas. Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley. No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca. (Documento 16)
Ley Orgánica número 10 de 1995 de 23 de noviembre, del Código Penal	Código Penal LIBRO I TITULO I DE LA INFRACCION PENAL CAPITULO IV De las circunstancias que agravan la responsabilidad criminal Artículo 22. Son circunstancias agravantes: 1. Ejecutar el hecho con alevosía. Hay alevosía cuando el culpable comete cualquiera de los delitos contra las personas empleando en la ejecución medios, mo-

FECHA	CONTENIDO DE INTERES	FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	dos o formas que tiendan directa o especialmente a asegurarla, sin el riesgo que para su persona pudiera proceder de la defensa por parte del ofendido. 2. Ejecutar el hecho mediante disfraz, con abuso de superioridad o aprovechando las circunstancias de lugar, tiempo o auxilio de otras personas que debiliten la defensa del ofendido o faciliten la impunidad del delincuente. 3. Ejecutar el hecho mediante precio, recompensa o promesa. 4. Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo u orientación sexual, o la enfermedad o minusvalía que padezca. 5. Aumentar deliberada e inhumanamente el sufrimiento de la víctima, causando a esta padecimientos innecesarios para la ejecución del delito. 6. Obrar con abuso de confianza. 7. Prevalerse del carácter público que tenga el culpable. 8. Ser reincidente. Hay reincidencia cuando, al delinquir, el culpable haya sido condenado ejecutoriamente por un delito comprendido en el mismo título de este Código, siempre que sea de la misma naturaleza. A los efectos de este número no se computarán los antecedentes penales cancelados o que debieran serlo. LIBRO II TITULO III DE LAS LESIONES. Artículo 147. 1. El que, por cualquier medio o procedimiento, causare a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental, será castigado como reo del delito de lesiones con la pena de prisión de seis meses a tres años, siempre que la lesión requiera objetivamente para su sanidad, además de una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico. La simple vigilancia o seguimiento facultativo del curso de la lesión no se considerará tratamiento médico. 2. No obstante, el hecho descrito en el apartado anterior será castigado con la pena de arresto de siete a veinticuatro fines de semana o multa de tres a doce meses, cuando sea de menor gravedad, atendidos el medio empleado o el resultado producido. Artículo 148. Las lesiones previstas en el apartado 1 del artículo anterior podrán ser castigadas con la pena de prisión de dos a cinco años, atendiendo al resultado causado o riesgo producido: 1. Si en la agresión se hubieren utilizado armas, instrumentos, objetos, medios, métodos o formas concretamente peligrosas para la vida o salud, física o psíquica, del lesionado. 2. Si hubiere mediado ensañamiento. CAPITULO II De las amenazas Artículo 169. El que amenazare a otro con causarle a él, a su familia o a otras personas con las que esté íntimamente vinculado un mal que constituya delitos de homicidio, lesiones, aborto, contra la libertad, torturas y contra la integridad moral, la libertad sexual, la intimidad, el honor, el patrimonio y el orden socioeconómico, será castigado: CAPITULO III De las coacciones Artículo 172. El que sin estar legítimamente autorizado impidiere a otro con violencia hacer lo que la ley no prohíbe, o le compeliere a efectuar lo que no	quiere, sea justo o injusto, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años o con multa de seis a veinticuatro meses, según la gravedad de la coacción o de los medios empleados. TITULO VII DE LAS TORTURAS Y OTROS DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL Artículo 173. El que infligiere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Artículo 174. 1. Comete tortura la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo, y con el fin de obtener una confesión o información de cualquier persona o de castigarla por cualquier hecho que haya cometido o se sospeche que ha cometido, o por cualquier razón basada en algún tipo de discriminación, la sometiére a condiciones o procedimientos que por su naturaleza, duración u otras circunstancias, le supongan sufrimientos físicos o mentales, la supresión o disminución de sus facultades de conocimiento, discernimiento o decisión o que, de cualquier otro modo, atenten contra su integridad moral. El culpable de tortura será castigado con la pena de prisión de dos a seis años si el atentado fuera grave, y de prisión de uno a tres años si no lo es. Además de las penas señaladas se impondrá, en todo caso, la pena de inhabilitación absoluta de ocho a 12 años. 2. En las mismas penas incurrirán, respectivamente, la autoridad o funcionario de instituciones penitenciarias o de centros de protección o corrección de menores que cometiere, respecto de detenidos, internos o presos, los actos a que se refiere el apartado anterior. Artículo 175. La autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo y fuera de los casos comprendidos en el artículo anterior, atentare contra la integridad moral de una persona será castigado con la pena de prisión de dos a cuatro años si el atentado fuera grave, y de prisión de seis meses a dos años si no lo es. Se impondrá, en todo caso, al autor, además de las penas señaladas, la de inhabilitación especial para empleo o cargo público de dos a cuatro años. Artículo 176. Se impondrán las penas respectivamente establecidas en los artículos precedentes a la autoridad o funcionario que, faltando a los deberes de su cargo, permitiere que otras personas ejecuten los hechos previstos en ellos. Artículo 177. Si en los delitos descritos en los artículos precedentes, además del atentado a la integridad moral, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos o faltas cometidos, excepto cuando aquel ya se halle especialmente castigado por la ley. TITULO X DELITOS CONTRA LA INTIMIDAD, EL DERECHO A LA PROPIA IMAGEN Y LA INVIOLABILIDAD DEL DOMICILIO CAPITULO I Del descubrimiento y revelación de secretos Artículo 197. 1. El que, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, sin su consentimiento, se apodere de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales o intercepte sus telecomunicaciones o utilice artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación, será castigado con las penas	

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses. CAPITULO I De la calumnia Artículo 205. Es calumnia la imputación de un delito hecha con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad. Artículo 206. Las calumnias serán castigadas con las penas de prisión de seis meses a dos años o multa de seis a veinticuatro meses, si se propagaran con publicidad, y, en otro caso, con multa de cuatro a diez meses. CAPITULO II De la injuria Artículo 208. Es injuria la acción o expresión que lesionan la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación. Solamente serán constitutivas de delito las injurias que, por su naturaleza, efectos y circunstancias, sean tenidas en el concepto público por graves. Las injurias que consistan en la imputación de hechos no se considerarán graves, salvo cuando se hayan llevado a cabo con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad. Artículo 209. Las injurias graves hechas con publicidad se castigarán con la pena de multa de seis a catorce meses y, en otro caso, con la de tres a siete meses. TITULO XV DE LOS DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Artículo 311. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses: 1. Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual. 2. Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro. 3. Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado. Artículo 314. Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de seis a doce meses. Artículo 316. Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	CAPITULO VI Del falso testimonio Artículo 458. 1. El testigo que faltare a la verdad en su testimonio en causa judicial, será castigado con las penas de prisión de seis meses a dos años y multa de tres a seis meses. Artículo 460. Cuando el testigo, perito o intérprete, sin faltar sustancialmente a la verdad, la alterare con reticencias, inexactitudes o silenciando hechos o datos relevantes que le fueran conocidos, será castigado con la pena de multa de seis a doce meses y, en su caso, de suspensión de empleo o cargo público, profesión u oficio, de seis meses a tres años. Artículo 461. 1. El que presentare a sabiendas testigos falsos o peritos o intérpretes mendaces, será castigado con las mismas penas que para ellos se establecen en los artículos anteriores. 2. La misma pena se impondrá al que conscientemente presente en juicio elementos documentales falsos. Si el autor del hecho lo hubiera sido además de la falsedad, se impondrá la pena correspondiente al delito más grave en su mitad superior. Artículo 462. Quedará exento de pena el que, habiendo prestado un falso testimonio en causa criminal, se retracte en tiempo y forma, manifestando la verdad para que surta efecto antes de que se dicte sentencia en el proceso de que se trate. Artículo 464. 1. El que con violencia o intimidación intentare influir directa o indirectamente en quien sea denunciante, parte o imputado, abogado, procurador, perito, intérprete o testigo en un procedimiento para que modifique su actuación procesal será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años y multa de seis a veinticuatro meses. (Documento 17)

B.3 Francia

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
Código de Trabajo, 20 de agosto de 1943	Section 8 : Harcèlement (Partie Législative) Article L122-49 Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l’alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. Article L122-50 Est passible d’une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l’article L. 122-49. Article L122-51 Il appartient au chef d’entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés à l’article L. 122-49.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES	FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Article L122-52 En cas de litige relatif à l’application des arti- cles L. 122-46 et L. 122-49, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l’existence d’un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu des ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d’un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d’instruction qu’il estime utiles. Article L122-53 Les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise peuvent exercer en justice, dans les conditions prévues par l’article L. 122-52, toutes les actions qui naissent de l’article L. 122-46 et de l’article L. 122-49 en faveur d’un salarié de l’entreprise, sous réserve qu’elles justifient d’un accord écrit de l’intéressé. L’intéressé peut toujours intervenir à l’instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment. Article L122-54 Une procédure de médiation peut être envisagée par toute personne de l’entreprise s’estimant victime de harcèlement moral. Elle peut être également mise en oeuvre par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l’objet d’un accord entre les parties. Le médiateur s’informe de l’état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu’il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. En cas d’échec de la conciliation, le médiateur in- forme les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. * Traducción no oficial Parte Legislativa Artículo L122-49 Ningún asalariado debe sufrir las conductas vejato- rias repetidas por hostigamiento moral que tienen como objeto o como efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar contra sus derechos y contra su dignidad, de alte- rar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional. Ningún asalariado puede ser sancionado, despedido u objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, particularmente en materia de remune- ración, en materia de formación, en materia de redistribución (rehabilitación), en materia de afec- tación (destinación), en materia de calificación, en materia de clasificación, en materia de promoción profesional, en materia de mudanza o en materia de renovación (cambio) de contrato por haber sufrido, o negado a sufrir, las artimañas definidas en el aparte precedente o por haber testimoniado tales artimañas o haberlas relatado. Toda ruptura del contrato de trabajo que resulte de eso, toda disposición o todo acto contrario es nula con pleno derecho. Artículo L122-50 Es merecedor de una sanción disciplinaria todo asa- lariado que haya procedido a las conductas vejatorias definidas en el artículo L. 122-49. Artículo L122-51 Le incumbe al empresario tomar todas las dispo- siciones necesarias dirigidas a prevenir las con- ductas vejatorias a las que se refiere el artículo L. 122-49.		Artículo L122-52 En caso de litigio relativo a la aplicación de los artículos L. 122-46 y L. 122-49, desde que el asalariado con- cernido establezca los hechos que permitan presumir la existencia de un hostigamiento, incumbe a la parte demandada, a la vista estos elementos, probar que estas artimañas no son constitutivas de tal hostigamiento y que su decisión es justificada por elementos objetivos extranjeros para todo hostigamiento. El juez forma su convicción después de haber ordenado, en caso de necesidad, todas las medidas de instrucción que considera útiles. Artículo L122-53 Los sindicatos representativos en la empresa pueden ejercer en justicia, en las condiciones previstas por el artículo L. 122-52, todas las acciones que nacen del artículo L. 122-46 y del artículo L. 122-49 a favor de un asalariado de la empresa, bajo reserva que justifique acuerdo escrito del interesado. El interesado puede siempre intervenir a la instancia contratada por el sindicato y poner fin a eso a cada momento. Artículo L122-54 Un procedimiento de mediación puede ser contem- plado por toda persona de la empresa que se consi- dera a víctima de hostigamiento moral. Puede ser también puesta en ejecución por la persona acusada. La elección del mediador es objeto de un acuerdo entre las partes. El mediador se informa del estado de las relaciones entre las partes, intenta conciliarlos y les somete proposiciones que consigna por escrito con vistas a poner fin al hostigamiento. En caso de fracaso de la conciliación, el mediador informa a las partes de las sanciones eventuales e incurridas y de las garantías procedurales previstas a favor de la víctima. <i>(Documento 18)</i>
		Código Penal	Section bis. Moral Harassment (Partie legislative) Article 222-33-2 Act no. 2002-73 of 17 January 2002 Article 170 Official Journal of 18 January 2002. Harrassing another person by repeated conduct which is designed to or which leads to a deterioration of his conditions of work liable to harm his rights and his dignity, to damage his physical or mental health or compromise his career prospects is punished by a fine of €15,000. * Traducción no oficial (Parte Legislativa) Artículo 222-33-2 (Insertado por la Ley No. 2002-73 del 17 de enero de 2002 artículo 170/ Diario Oficial del 18 de enero de 2002). El hecho de hostigar a otro con conductas vejatorias re- petidas con el objeto o efecto de degradar las condiciones de trabajo, de atentar contra sus derechos y contra su dignidad, de alterar su salud física o mental o de com- prometer su futuro profesional, es castigado por un año de encarcelamiento y por 15.000 euros de multa. <i>(Documento 19)</i>
		Ley 2002-73 del 17 de enero de 2002	Loi no 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale Chapitre IV Lutte contre le harcèlement moral au travail Article 168 Après l’article L. 120-3 du code du travail, il est inséré un article L. 120-4 ainsi rédigé :

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	“Art. L. 120-4. - Le contrat de travail est exécuté de bonne foi. “ Article 169 I. - Après l’article L. 122-48 du code du travail, sont insérés cinq articles L. 122-49 à L. 122-53 ainsi rédigés : “Art. L. 122-49. - Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. “Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l’alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. “Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. “Art. L. 122-50. - Est passible d’une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l’article L. 122-49. “Art. L. 122-51. - Il appartient au chef d’entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements visés à l’article L. 122-49. “Art. L. 122-52. - En cas de litige relatif à l’application des articles L. 122-46 et L. 122-49, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l’existence d’un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d’un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d’instruction qu’il estime utiles. “Art. L. 122-53. - Les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise peuvent exercer en justice, dans les conditions prévues par l’article L. 122-52, toutes les actions qui naissent de l’article L. 122-46 et de l’article L. 122-49 en faveur d’un salarié de l’entreprise, sous réserve qu’elles justifient d’un accord écrit de l’intéressé. L’intéressé peut toujours intervenir à l’instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.” II. - Le dernier alinéa de l’article L. 123-1 du même code est supprimé. III. - L’article L. 123-6 du même code est ainsi modifié : 1° Dans le premier alinéa, les références : “ L. 122-46 et L. 123-1” sont supprimées; 2° Le dernier alinéa est supprimé. IV. - Dans l’article L. 152-1-1 du même code, les mots : “ de l’article L. 123-1 “ sont remplacés par les mots : “ des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 123-1 “. V. - Dans l’article L. 152-1-2 du même code, les mots: “de l’article L. 123-1 “sont remplacés par les mots: “des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 123-1”. VI. - Dans l’article L. 742-8 du même code, les mots” “de l’article L. 122-46 et du dernier alinéa de l’article L. 123-1” sont remplacés par les mots: “des articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 122-53”. VII. - Le dernier alinéa de l’article L. 771-2 du même code est ainsi rédigé: “- les articles L. 122-46, L. 122-49 et L. 122-53.” VIII. - Dans l’article L. 772-2 du même code, les mots: “de l’article L. 122-46 et du dernier alinéa de l’article

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	L. 123-1, des articles “sont remplacés par les mots: “des articles L. 122-46, L. 122-49, L. 122-53” Article 170 Après la section 3 du chapitre II du titre II du livre II du code pénal, il est inséré une section 3 bis intitulée: “Du harcèlement moral”, comprenant un article 222-33-2 ainsi rédigé: “ Art. 222-33-2. - Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d’un an d’emprisonnement et de 15 000 Euros d’amende.” Article 171 I. - Après l’article L. 122-48 du code du travail, il est inséré un article L. 122-54 ainsi rédigé: “Art. L. 122-54. - Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne de l’entreprise s’estimant victime de harcèlement moral ou sexuel. le médiateur est choisi en dehors de l’entreprise sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence dans la prévention du harcèlement moral ou sexuel. Les fonctions de médiateur sont incompatibles avec celles de conseiller prud’homal en activité. “ Les listes de médiateurs sont dressées par le représentant de l’Etat dans le département après consultation et examen des propositions de candidatures des associations dont l’objet est la défense des victimes de harcèlement moral ou sexuel et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national. “Le médiateur convoque les parties qui doivent comparaître en personne dans un délai d’un mois. En cas de défaut de comparution, il en fait le constat écrit qu’il adresse aux parties. “ Le médiateur s’informe de l’état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu’il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. “ En cas d’échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. “ Les dispositions des articles L. 122-14-14 à L. 122-14-18 sont applicables au médiateur. L’obligation de discrétion prévue par l’article L. 122-14-18 est étendue à toute donnée relative à la santé des personnes dont le médiateur a connaissance dans l’exécution de sa mission.” II. - Dans l’article L. 152-1 du même code, après le mot : “salarié”, sont insérés les mots : “ou du médiateur visé à l’article L. 122-54”. Article 172 L’article L. 122-34 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé : “ Il rappelle également les dispositions relatives à l’interdiction de toute pratique de harcèlement moral.” Article 173 L’article L. 230-2 du code du travail est ainsi modifié: 1o Dans la première phrase du premier alinéa du I, après les mots : “protéger la santé”, sont insérés les mots: “physique et mentale”; 2o Le g du II est complété par les mots:”, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu’il est défini à l’article L. 122-49”. Article 174 L’article L. 236-2 du code du travail est ainsi modifié: 1o Dans la première phrase du premier alinéa, après

FECHA	CONTENIDO DE INTERES	FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	le mot : “santé”, sont insérés les mots: “physique et mentale”; 2o Le sixième alinéa est complété par les mots : “et de harcèlement moral”. Article 175 Dans le premier alinéa de l’article L. 241-10-1 du code du travail, après le mot: “ santé “, sont insérés les mots : “ physique et mentale “. Article 176 Dans la première phrase et la seconde phrase du premier alinéa de l’article L. 422-1-1 du code du travail, après le mot : “personnes”, sont ajoutés les mots: “, à leur santé physique et mentale”. Article 177 I. - Dans l’article L. 742-8 du code du travail, les mots : “de l’article L. 122-46” sont remplacés par les mots : “ des articles L. 122-46 et L. 122-49”. II. - Dans le premier alinéa de l’article L. 771-2 du même code, les mots : “L’article L. 122-46” sont remplacés par les mots : “Les articles L. 122-46 et L. 122-49”. III. - Dans l’article L. 772-2 du même code, les mots : “de l’article L. 122-46” sont remplacés par les mots : “des articles L. 122-46 et L. 122-49”. IV. - Dans le deuxième alinéa de l’article L. 773-2 du même code, les mots : “et L. 122-46” sont remplacés par les mots : “, L. 122-46 et L. 122-49”. Article 178 Après l’article 6 quater de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, il est inséré un article 6 quinquies ainsi rédigé : “Art. 6 quinquies. - Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. “Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l’affectation et la mutation ne peut être prise à l’égard d’un fonctionnaire en prenant en considération: “1oLe fait qu’il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa; “2o Le fait qu’il ait exercé un recours auprès d’un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ; “3o Ou bien le fait qu’il ait témoigné de tels agissements ou qu’il les ait relatés. “ Est passible d’une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. “Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.” Article 179 I. - Après le mot : “ harcèlement “, la fin du premier alinéa de l’article L. 122-46 du code du travail est ainsi rédigée : “ de toute personne dont le but est d’obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d’un tiers “. II. - Après le mot : “harcèlement“, la fin du deuxième alinéa de l’article 6 ter de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi rédigée : “ de toute personne dont le but est d’obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d’un tiers;”. III. - Le même article est complété par un alinéa ainsi rédigé : “ Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.” IV. - L’article 222-33 du code pénal est ainsi modifié:	1o Après le mot : “autrui”, les mots : “en donnant des ordres, proférant des menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions graves” sont supprimés ; 2o Après le mot: “sexuelle”, les mots: “, par une personne abusant de l’autorité que lui confèrent ses fonctions,” sont supprimés. Article 180 Dans le chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail, avant l’article L. 122-46, sont insérés une division et un intitulé ainsi rédigés: “Section 8. Harcèlement”. * Traducción no oficial Ley de Modernización Social CAPITULO IV Lucha contra el hostigamiento moral en el trabajo Artículo 168 Después del artículo 120-3 del Código de Trabajo, es adicionado el artículo 120-4 redactado así: “Art. L. 120-4. – El contrato de trabajo es ejecutado de buena fe”. Artículo 169 I. Después del artículo L.122-48 del Código de Trabajo, son adicionados cinco artículos (Del 122-49 al 122-53) redactados así: “Art. L. 122-49. Ningún asalariado debe sufrir conductas vejatorias repetidas de hostigamiento moral que tienen como objeto o como efecto una degradación de las condiciones de trabajo, susceptibles de producir un daño a la dignidad del trabajador, de atentar contra sus derechos, de alterar su salud física o mental o sus derechos profesionales”. “Ningún asalariado puede ser sancionado, despedido u objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, particularmente en materia de remuneración, de formación, de redistribución, de destinación, de calificación, de clasificación, de promoción profesional, de mudanza o renovación (cambio) de contrato por haber sufrido, o negado a sufrir, las conductas vejatorias definidas en aparte precedente o por haber testimoniado tales artimañas o haberlas relatado”. “Toda ruptura del contrato de trabajo que resulte de eso, toda disposición o todo acto contrario es nula con pleno derecho. “Art. L. 122-50. Será objeto de una sanción disciplinaria todo asalariado que haya procedido en contra de lo dispuesto en el artículo L. 122-49. “Art. L. 122-51. Le incumbe al empresario tomar todas las disposiciones necesarias para prevenir las artimañas a las que se refiere el artículo L. 122-49. “Art. L. 122-52. En caso de litigio relativo a la aplicación de los artículos L. 122-46 y L. 122-49, concierne al trabajador presentar los elementos de hecho que supongan la existencia de un hostigamiento. Vistos estos elementos le incumbe a la parte demandada probar que sus conductas vejatorias no constituyen hostigamiento y que su decisión es justificada por elementos objetivos extraños a todo hostigamiento moral. El juez forma su convicción después de haber ordenado, en caso de necesidad, todas las medidas de instrucción que considera necesarias. “Art. L. 122-53. Las organizaciones sindicales representativas de las empresas pueden ejercer en justicia, en las condiciones previstas por el artículo L. 122-52, todas las acciones que nacen del artículo L. 122-46 y del artículo L. 122-49 en favor de un trabajador de la empresa, bajo reserva que estas justifican un acuerdo escrito del interesado. El interesado siempre puede	

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	intervenir a la instancia contratada por el sindicato y poner fin a eso en todo momento”. II. El último aparte del artículo L. 123-1 del mismo Código es suprimido. III. El artículo L. 123-6 del mismo Código es modificado así: 1º En el primer aparte, las referencias: “L.122-46 y L.123-1”, son suprimidas; 2º El último aparte es suprimido. IV. En el artículo L. 152-1-1 del mismo Código, las palabras: “del artículo L. 123-1” son reemplazadas por las palabras: “artículos L. 122-46, L. 122-49 y L. 123-1”. V. En el artículo L. 152-1-2 del mismo Código, las palabras: “del artículo L. 123-1” son reemplazados por las palabras: “artículos L. 122-46, L. 122-49 y L. 123-1”. VI. En el artículo L. 742-8 del mismo Código, las palabras: “del artículo L. 122-46 y del último aparte del artículo L. 123-1” son reemplazadas por las palabras: “artículos L. 122-46, L. 122-49 y L. 122-53” VII. El último aparte del artículo L. 771-2 del mismo código es redactado así: “- los artículos L. 122-46, L. 122-49 y L. 122-53”. VIII. En el artículo L. 772-2 del mismo código, las palabras: “del artículo L. 122-46 y del último aparte del artículo L. 123-1, artículos” son reemplazadas por las palabras: “artículos L. 122-46, L. 122-49, L. 122-53,”. Artículo 170 Después de la sección 3ª del Capítulo II del Título II del Libro II del Código Penal, es insertada una sección 3ª bis titulada: “del hostigamiento moral”, comprendiendo un artículo 222-33-2 redactado así: “Artículo 222-33-2. El hecho de hostigar a otro por artimañas repetidas que tienen como objeto o como efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar contra sus derechos y contra su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional, es castigado con un año de encarcelamiento y con 15 000 Euros de multa”. Artículo 171 I. Después del artículo L. 122-48 del Código del Trabajo, es insertado un artículo L. 122-54 así redactado: “Artículo L. 122-54. Un procedimiento de mediación puede ser contratado por toda persona de la empresa que se considere víctima de hostigamiento moral o sexual. El mediador es escogido por fuera de la empresa de una lista de personalidades designadas según su autoridad moral y su competencia en la prevención del hostigamiento moral o sexual. Las funciones de mediador son incompatibles con las de consejero de la Magistratura del Trabajo en actividad. Las listas de mediadores son designadas por el representante del Estado en el departamento después de consultar y examinar las proposiciones de los candidatos de las asociaciones cuyo objeto es la defensa de las víctimas de hostigamiento moral o sexual y de los sindicatos más representativos en el plano nacional. El mediador convoca las partes que deben comparecer en persona en un plazo de un mes. En caso de defecto de comparición, lo hace el acta escrita que envía a las partes. El mediador se informa del estado de las relaciones entre las partes, intenta conciliarlos y les somete proposiciones que consigna por escrito con vistas a poner fin al hostigamiento.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	En caso de fracaso de la conciliación, el mediador informa a las partes de las eventuales sanciones incurridas y de las garantías procedimentales previstas a favor de la víctima. Las disposiciones de los artículos L. 122-14-14 a L. 122-14-18 son aplicables al mediador. La obligación de discreción prevista por el artículo L. 122-14-18 es extendida a todo dato relativo a la salud de las personas cuyo conocimiento el mediador tiene en la ejecución de su misión. II. En el artículo L. 152-1 del mismo Código, después de la palabra: “trabajador”, son insertadas las palabras: “o del mediador apuntado en el artículo L. 122-54. Artículo 172 El artículo L. 122-34 del código del trabajo es completado por un aparte así redactado: “También recuerda las disposiciones relativas a la interdicción de toda práctica de hostigamiento moral”. Artículo 173 El artículo L. 230-2 del Código del Trabajo es modificado así: 1º. En la primera frase del primer aparte de I, después de las palabras: “proteger la salud “, son insertadas las palabras: “física y mental”; 2º. El g del II es completado por las palabras: “, particularmente en cuanto a los riesgos vinculados al hostigamiento moral, tal, como es definido por el artículo L. 122-49”. Artículo 174 El artículo L. 236-2 del Código del Trabajo es modificado así: 1º. En la primera frase del primer aparte, después de la palabra: “salud”, son insertadas las palabras: “física y mental”; 2º. El sexto aparte es completado por las palabras: “y de hostigamiento moral”. Artículo 175 En el primer aparte del artículo L. 241-10-1 del Código del Trabajo, después de la palabra: “salud”, son insertadas las palabras: “física y mental”. Artículo 176 En la primera frase y la segunda frase del primer aparte del artículo L. 422-1-1 del Código del Trabajo, después de la palabra: “personas”, son añadidas las palabras: “, a su salud física y mental”. Artículo 177 I. En el artículo L. 742-8 del Código del Trabajo, las palabras: “del artículo L. 122-46 “ son reemplazados por las palabras: “artículos L. 122-46 y L. 122-49” II. En el primer aparte del artículo L. 771-2 del mismo Código, las palabras: “el artículo L. 122-46” son reemplazados por las palabras: “Los artículos L. 122-46 y L. 122-49”. III. En el artículo L. 772-2 del mismo Código, las palabras: “del artículo L. 122-46” son reemplazadas por las palabras: “artículos L. 122-46 y L. 122-49”. IV. En el segundo aparte del artículo L. 773-2 del mismo Código, las palabras: “ y L. 122-46 “ son reemplazadas por las palabras: “, L. 122-46 y L. 122-49”. Artículo 178 Después del artículo 6 quater de la Ley 83-634 del 13 de julio de 1983 sobre derechos y obligaciones de los funcionarios, es insertado un artículo 6º así redactado: “Artículo. 6 quinquies. Ningún funcionario debe sufrir conductas vejatorias repetidas de hostigamiento

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	moral que tienen como objeto o con el efecto de una degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de atentar contra sus derechos y contra su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional. Alguna medida concerniente particularmente al reclutamiento, al nombramiento, la formación, la notación, la disciplina, la promoción, la destinación y el cambio, no puede ser tomado con respecto a un funcionario teniendo en cuenta: “1. El hecho que hubiera sufrido o negado de sufrir las cosnductas vejatorias de hostigamiento moral nombradas en el primer aparte. “2. El hecho de que hubiera ejercido un recurso junto con un superior jerárquico o contratado una acción en justicia que pretenda terminar estas conductas. “3. O bien el hecho de que hubiera demostrado tales conductas o que los hubiera relatado. “Es objeto de una sanción disciplinaria todo agente que haya ejercido las conductas definidas anteriormente. “Las disposiciones del artículo presente son aplicables a los agentes no titulares de derecho público”. Artículo 179 III. El artículo L.122-46 del Código de Trabajo es completado por un aparte así redactado: “Las disposiciones del presente artículo son aplicables a los agentes no titulares de derecho público”. IV. El artículo 222-33 del Código Penal es modificado así: 1. Después de la palabra: “otro”, son suprimidas las palabras: “Dando órdenes, profiriendo amenazas, imponiendo coacciones o ejerciendo presiones graves”. Artículo 180 En el Capítulo II del Título II del Libro I del Código del Trabajo, antes del artículo L. 122-46, son insertados una división y un título así redactados: “sección 8. Hostigamiento”. (Documento 20)

B.4 Provincia de Buenos Aires (Argentina)

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
Ley 13168 del 18 de diciembre de 2003	Estableciendo marco normativo para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral en el ámbito de la administración pública provincial. Fundamentos de la ley El conocimiento de las implicancias y repercusiones sociales de la violencia en el ámbito laboral y nuestra convicción de que no podemos permanecer indiferentes frente a ellas fueron la génesis de la idea de legislar sobre el tema en la provincia de Buenos Aires. El presente proyecto de ley tiene por finalidad establecer un marco normativo para prevenir, controlar, sancionar, erradicar y atender la violencia laboral. Tanto a nivel nacional como internacional es creciente la preocupación respecto del aumento de las tasas de agresiones y acoso en los lugares de trabajo. Según indica la Oficina Internacional del Trabajo en un informe elaborado en el año 1998 nuestro país junto con Francia, Rumania, Canadá e Inglaterra registra una de las tasas más elevadas de violencia laboral. Entre los resultados del estudio, el informe señala: a) Los brotes de violencia que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que este problema rebasa las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo y cualesquiera categorías profesionales; b) Tanto los trabajadores como los empleadores reconocen cada vez más que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	El informe de la OIT se basa en una encuesta realizada en 1996 entre trabajadores de 32 países. Según los datos relativos comprendidos en la encuesta, en Argentina, el 6,1% de los varones y el 11,8% de las mujeres indicaron haber sufrido agresiones en el año anterior. En particular respecto de la violencia psicológica en los últimos años se han conocido nuevos antecedentes que demuestran las consecuencias y daños resultantes de la misma. “En los nuevos modelos de análisis de la violencia en el trabajo se ponen en un pie de igualdad sus manifestaciones físicas y las psicológicas y se reconoce plenamente la eficacia que tienen los actos de violencia menos graves”, dice Vittorio Di Martino, uno de los autores del informe de la OIT. Según la OIT, la violencia laboral genera costos de diversa índole: “Los actos de violencia provocan una alteración inmediata y a menudo duradera de las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto. Se evidencia un costo directo del trabajo perdido y costos indirectos, entre los que se pueden citar: la menor eficiencia y productividad, la reducción de la calidad de los servicios y productos, y la pérdida de prestigio de la institución”. Es sabida la importancia del trabajo para el hombre, no sólo como el medio necesario de obtención de su sustento, sino como un modo de realización personal, que trasciende lo material y afecta los distintos aspectos de su vida. En nuestra Provincia todos sus habitantes son, por su naturaleza, libres e independientes, y tienen derecho de defender y ser protegidos en su vida, libertad, reputación, seguridad y propiedad, al igual que todos gozan del derecho al respeto de su dignidad, honor, integridad física, psíquica y moral (artículos 10 y 12 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires). Sabemos que la problemática de la violencia laboral no se soluciona de manera automática con una ley específica como la propuesta, es necesaria la implementación de políticas públicas que informen, esclarezcan, e indiquen el modo de actuar frente a hechos concretos, demostrando la clara voluntad del Estado de erradicar este tipo de conductas. El presente proyecto no tiene otro propósito que el enunciado al inicio, renovar nuestro compromiso por la libertad y la dignidad de cada trabajador, que descontamos compartido por los señores legisladores a quienes lo elevamos y solicitamos su aprobación. El Senado y Cámara de Diputados de la provincia de Buenos Aires sancionan con fuerza de Ley 13168 Artículo 1°. Los funcionarios y/o empleados de la Provincia, no podrán ejercer sobre otros las conductas que esta ley define como violencia laboral. Artículo 2°. A los efectos de la aplicación de la presente ley se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social. Artículo 4°. Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador o la trabajadora a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Artículo 5°. Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones: a) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana; b) Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar; c) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización; d) Cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos; e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo; f) Prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlos incomunicados, aislados; g) Encargar trabajo imposible de realizar; h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto; i) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado; j) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado; k) Privar al trabajador de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos. Artículo 6°. Se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar. Artículo 8°. Ningún trabajador que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 2° de la presente ley o haya comparecido como testigo de las partes podrá por ello ser sancionado, ni despedido ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo. Artículo 9°. El incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo 1° de esta ley, será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate. <i>(Documento 21)</i>

B.5 Suecia

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
Ordinance AFS 1993:17 del 21 de Septiembre de 1993	Victimization at work Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health Scope and definitions Section 1 These Provisions apply to all activities in which employees can be subjected to victimization. By victimization is meant recurrent reprehensible or distinctly negative actions which are directed against individual employees in an offensive manner and can

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	result in those employees being placed outside the workplace community. General Provisions Section 2 The employer should plan and organize work so as to prevent victimization as far as possible. Section 3 The employer shall make clear that victimization cannot be accepted in the activities. Routines Section 4 In the activities there shall be routines for the early detection of signs of, and the rectification of such unsatisfactory working conditions, problems of work organization or deficiencies of co-operation as can provide a basis for victimization. Section 5 If signs of Victimization become apparent, counter-measures shall without delay be taken and followed up. In doing so, a special investigation shall be made to ascertain whether the causes of shortcomings of cooperation are to be found in the way in which work is organized. Section 6 Employees who are subjected to victimization shall quickly be given help or support. The employer shall have special routines for this. Entry into force * Traducción no oficial Persecución en el trabajo Ordenanza del Consejo Sueco Nacional de Seguridad Ocupacional y Salud. Alcance y definiciones Sección 1 Estas Provisiones se aplican a todas las actividades en las cuales los empleados son sujetos de persecución. Por persecución se propone las acciones recurrentes reprensibles o claramente negativas que son dirigidas contra empleados individuales en una manera ofensiva y pueden causar que estos queden por fuera de la comunidad de lugar de trabajo. Provisiones Generales Sección 2 El patrón debería planificar y organizar el trabajo para prevenir la persecución en la medida de lo posible. Sección 3 El patrón aclarará que la persecución no puede ser aceptada en las actividades. Rutinas Sección 4 En las actividades habrá rutinas para la temprana detección de los signos y la rectificación de tales condiciones insatisfactorias de trabajo, de los problemas de la organización de trabajo o las carencias de cooperación, que proporcionen una base para la persecución. Sección 5 Si los signos de Persecución se hacen evidentes, las contramedidas deben ser tomadas y llevadas a cabo sin retraso. De ser así, se hará una investigación especial para averiguar si las causas de los defectos de cooperación deben ser encontradas en el camino del cual el trabajo es organizado. Sección 6 Rápidamente darán a los empleados que son sujetos de persecución, la ayuda o el apoyo. El patrón tendrá rutinas especiales para esto.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Estas Provisiones entran en vigor el 31 de marzo de 1994. (<i>Documento 22</i>)

B.5 Suiza

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
Ley del 30 de marzo de 1911. Código de Trabajo de Obligaciones.	Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse Article 328, 3e, 4e et 5e alinéas Protection de la personnalité du travailleur 3 L'employeur veille en particulier à ce qu'aient été prises toutes les mesures qui s'imposent dans son entreprise pour parer à des agissements qui, faute d'une organisation adéquate, exposent un travailleur ou une travailleuse à un danger de mort ou à un danger pour sa santé ou portent atteinte à son intégrité personnelle. 4 Fait partie des agissements exposant un travailleur ou une travailleuse à un danger de mort ou à un danger pour sa santé ou portant atteinte à son intégrité personnelle le fait de ne pas empêcher et prévenir de tels agissements menant à un retrait entier ou partiel des tâches qui lui étaient attribuées jusqu'alors contractuellement, à des pertes de salaire ou de toute autre rémunération ou à d'autres désavantages trouvant leur reflet dans ses clauses contractuelles. 5 En cas de mise en danger de la vie ou de la santé d'un travailleur ou d'une travailleuse ou d'atteinte à son intégrité personnelle faute d'une organisation adéquate de l'entreprise ou de mesures appropriées de protection, l'employeur doit verser une indemnité dont le montant est fixé selon l'art. 336 a, 2e al. Demeurent réservés des dommages intérêts exigés à un autre titre juridique. * Traducción no oficial Artículo 328, apartes 3os, 4os y 5os Protección de la personalidad del trabajador 3. El empresario debe velar porque se apliquen las medidas que se hayan impuesto en su empresa para precaverse de conductas vejatorias que, por falta de una organización adecuada, exponen a un trabajador o trabajadora en peligro de muerte o de su salud o atentan contra su integridad personal. 4. Existen conductas vejatorias que exponen a un trabajador o una trabajadora en peligro de muerte o en peligro de su salud o atentan contra su integridad personal y el hecho de no impedir y avisar de tales conductas que llevan a una retirada definitiva o parcial de las tareas que le fueron atribuidas hasta entonces de modo contractual, a pérdidas de salario o de muy diferente remuneración o a otras desventajas que encontraban su reflejo en sus cláusulas contractuales. 5. En caso de postura en peligro de la vida o de la salud de un trabajador o de una trabajadora o de un atentado a su integridad personal por falta de una organización adecuada de la empresa o de las medidas apropiadas de protección, el empresario debe pagar una indemnización cuyo valor es fijado según el art. 336, 2° al permanecer reservados los intereses por daños exigidos en un otro título jurídico. (<i>Documento 23</i>)
Código Penal, 21 de diciembre de 1937	Livre deuxième: Dispositions spéciales Titre premier: Infraction contre la vie et l'intégrité corporelle Art 173. 1. Délits contre l'honneur. Diffamation 1. Celui qui, en s'adressant à un tiers, aura accusé une personne ou jeté sur elle le soupçon de tenir une

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	conduite contraire à l'honneur, ou de tout autre fait propre à porter atteinte à sa considération, celui qui aura propagé une telle accusation ou un tel soupçon, sera, sur plainte, puni de l'emprisonnement pour six mois au plus ou de l'amende. 2. L'inculpé n'encourra aucune peine s'il prouve que les allégations qu'il a articulées ou propagées sont conformes à la vérité ou qu'il avait des raisons sérieuses de les tenir de bonne foi pour vraies. 3. L'inculpé ne sera pas admis à faire ces preuves et il sera punissable si ses allégations ont été articulées ou propagées sans égard à l'intérêt public ou sans autre motif suffisant, principalement dans le dessein de dire du mal d'autrui, notamment lorsqu'elles on trait à la vie privée ou à la vie de famille. 4. Si l'auteur reconnaît la fausseté de ses allégations et le rétracte, le juge pourra atténuer la peine ou exempter le délinquant de toute peine. 5. Si l'inculpé n'a pas fait la preuve de la vérité de se allégations ou si elles étaient contraires à la vérité ou si l'inculpé les a rétractées, le juge le constatera dans le jugement ou dans un autre acte écrit. Art. 174. Calomnie 1. Celui qui, connaissant la fausseté de ses allégations, aura, en s'adressant à un tiers, accusé une personne ou jeté sur elle le soupçon de tenir une conduite contraire à l'honneur, ou de tout autre fait propre à porter atteinte à sa considération, celui qui aura propagé de telles accusations ou de tels soupçons, alors qu'il en connaissait l'inanité, sera, sur plainte, puni de l'emprisonnement ou de l'amende. 2. La peine sera l'emprisonnement pour un mois au moins si le calomniateur a, de propos délibéré, cherché à ruiner la réputation de sa victime. 3. Si, devant le juge, le délinquant reconnaît la fausseté de ses allégations et les rétracte, le juge pourra atténuer la peine. Le juge donnera acte de cette rétractation à l'offensé. * Traducción no oficial Artículo 173. 1. Delitos contra el honor. Difamación 1. El que, dirigiéndose a un tercero, haya acusado a una persona o puesto sobre ella la sospecha de tener una conducta contraria al honor, u otro hecho que atente en su contra y el que haya propagado tal acusación o tal sospecha, sobre queja, será castigado con encarcelamiento por seis meses o más o con multa. 2. El inculpado no incurrirá en ninguna pena si prueba que las alegaciones que propagó están conforme con la verdad o que tenía razones serias para tenerlas de buena fe por verdaderas. 3. Al inculpado no será admitido dar prueba y será castigado si sus alegaciones han sido propagadas sin consideración al interés público o sin otro motivo suficiente, principalmente sobre el dolor de otros, particularmente cuando ellas atentan contra la vida privada o la vida familiar. 4. Si el autor reconoce la falsedad de sus alegaciones y lo retrae, el juez podrá atenuar la pena o eximir al delincuente de toda pena. 5. Si el inculpado no dio prueba de la verdad de alegaciones o si eran contrarias a la verdad o si el inculpado las retrajo, le juzga lo comprobará en el juicio o en otro acto escrito.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Artículo 174. Calumnia 1.1 El que, conociendo la falsedad de sus alegaciones, dirigiéndose a un tercero, haya acusado a una persona o ponga sobre ella la sospecha de tener una conducta contraria al honor, u otro hecho que atente contra su consideración. El que haya propagado tales acusaciones o tales sospechas, mientras que conocía la inanidad. Sobre queja, será castigado por el encarceramiento o por la multa. (Documento 24)

C. Decretos

C.1 España

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
24 de marzo de 1995	Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de marzo (boe 29.03.1995) TITULO I DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO Sección II <i>Derechos y deberes laborales básicos.</i> Artículo 4º. Derechos laborales. 2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. (Documento 25)

D. Jurisprudencia

D.1 España

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
Sentencia TSJV Valencia 25 de septiembre de 2001.	Magistrado Ponente: Doctor Lorenzo Cotino Hueso. Problema Jurídico: demanda contra Resolución de 21 de octubre de 1997 de la Consellería de Empleo, Industria y Comercio sobre el Acta de Infracción nº 2474/96 (Expte. 758/96) por la que se confirma la sanción por infracción administrativa muy grave con multa en su grado medio por importe de tres millones de pesetas (3.000.000 ptas.) apreciándose la agravante del número de trabajadores afectados, de conformidad con el artículo 96. 11º del RDL 1/1995, Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 36 de la Ley 8/1988 de 7 de abril. Demandante: Francisco Arroyo Gris en representación de ASMOR S. A.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Consideraciones del Tribunal: Cuarto. También con carácter general resulta adecuado adentrarse en lo que por los expertos en las relaciones laborales se denomina “acoso moral” y en concreto en la particular práctica que se denomina en términos anglosajones “mobbing”. Esta práctica ha sido definida por los expertos como una situación en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. En concreto se denomina a esta práctica “bossing” (palabra que proviene de “boss” –patrón o jefe–). Cuando tales prácticas no se desarrollan entre iguales sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. En concreto, se ha afirmado que una de las prácticas de “bossing” consiste en la “política de empresa” de persecución o acoso respecto de un trabajador o trabajadores por motivos de reorganización, de reducción de personal, etc., o con el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos. Recientemente el término ha sido descrito por un grupo de expertos de la Unión Europea como “un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”. Entre las conductas de persecución psicológica o acoso moral se encuentran las que pretenden atentar contra la reputación de la víctima (ridiculizándola públicamente por múltiples causas), contra el ejercicio de su trabajo (encomendándole tareas de excesiva dificultad, o trabajo en exceso o recriminándole por unos supuestos malos resultados de su tarea) o, como puede considerarse en el presente caso, manipulando su comunicación e información con los demás compañeros o sus superiores. A diferencia de algunos ordenamientos, como el sueco, que han previsto –y reprimido– legislativamente este tipo de prácticas, en España no existe una legislación específica sobre el particular. Sin perjuicio de ello, son precisamente cláusulas como las que en el presente caso concurren, tal es el derecho a la protección de la dignidad del trabajador y la sanción ante la vulneración de este derecho las que, en su caso, pueden servir de medio de protección y represión jurídica frente a estas prácticas. Ahora bien, no todo hecho que pudiera acaso insertarse en el presupuesto fáctico del “bossing” para los analistas de las relaciones laborales, debe, indefectiblemente, considerarse como sancionable como infracción, nada menos que muy grave, por la Administración en su necesario ejercicio de velar por los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral, en concreto por la dignidad del trabajador. Resulta imprescindible tener en cuenta que la represión por la vía del derecho sancionatorio no puede perseguir los hechos que en sí reflejen un sistema organizativo empresarial que bien puede estimarse como inadecuado o no deseable. Tanto la Administración como esta misma Sala bien pueden estimar que un “plan de seguimiento específico” producto del poder de decisión empresarial no sea el sistema idóneo al efecto de recuperar el rendimiento de los trabajadores afectados. La decisión organizativa empresarial puede contemplarse como que se basa

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	sobre estímulos negativos, en la búsqueda de la recuperación del rendimiento del trabajador sobre la base de una cierta represión material y, en este sentido, bien puede considerarse que los estímulos negativos no son los más adecuados en el ámbito de las relaciones laborales. Sin embargo, no corresponde ni a la Administración ni a esta Sala operar juicios de valor sobre cuáles son los sistemas de organización empresarial más adecuados, sino velar por el respeto del ordenamiento jurídico. De este modo, lo que debe dilucidarse en la presente sentencia es si este posiblemente inidóneo “plan de seguimiento específico” que se aplicó sobre dos trabajadores violó la dignidad de los mismos como personas y como trabajadores de manera que sea sancionable como infracción muy grave. No es posible olvidar en este sentido que el poder de organización empresarial y la necesaria adaptabilidad del trabajador a la actividad productiva no es sino una facultad de la libertad empresarial constitucionalmente reconocida básicamente en el artículo 38 CE, facultad que encuentra específicas concreciones en el poder de dirección reconocido en el artículo 20 ET. Dicho poder de dirección empresarial obviamente tiene límites en el Estado constitucional, y entre ellos, como es obvio la dignidad de la persona del trabajador, que si es violado el ejercicio de dicho poder no sólo es ilegítimo sino que debe ser reprendido con una sanción muy grave en virtud del ordenamiento laboral. Tal es así que bajo los antedichos presupuestos, es momento de analizar si la conducta llevada a cabo por los responsables de la empresa ASNOR fue contraria a la dignidad del trabajador. Sexto. Pues bien, partiendo de tales precedentes hay que pasar a atender al presente caso. Respecto del mismo bien puede entenderse que se dan rasgos bastante claros de la referida práctica de “bossing”. En primer término, y cabe subrayarlo, tal y como se afirma en la demanda y resulta claro en el propio acto de inspección, las medidas adoptadas para con los dos trabajadores constituían un conjunto, un plan preconcebido que llegan a calificar en la demanda como “plan de seguimiento específico”, el mismo, además, se afirma que se adoptó a results de una disminución de la productividad. El conjunto de medidas decidieron y se pusieron en práctica por quienes de hecho eran superiores jerárquicos y tales medidas objetivamente imponían un sistemático aislamiento físico y psíquico de los trabajadores del resto de la empresa por un período de tiempo. RESUELVE: Desestimar el recurso contencioso administrativo número 40 de 1998, interpuesto por el Letrado D. Francisco Arroyo Gris, en nombre y representación de ASMOR S. A., contra Resolución de 21 de octubre de 1997 de la Consellería de Empleo, Industria y Comercio sobre el Acta de Infracción N° 2474/96 (Expte. 758/96) por la que se confirma la sanción por importe de tres millones de pesetas (3.000.000 ptas.) por infracción administrativa muy grave con multa en su grado medio apreciándose la agravante del número de trabajadores afectados, de modo que debemos declarar y declaramos ajustada a Derecho la referida resolución, que confirmamos, sin hacer expresa imposición de las costas procesales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 131. 1° de la ley de esta Jurisdicción. (Documento 26)

E. Proyectos de Ley en trámite	
E 1. Argentina	
FECHA	CONTENIDO DE INTERES
Proyecto de ley D/433/04-05 Autor: señor Diputado Veramendi	Proyecto de ley para prevenir y sancionar actos de violencia laboral Fundamentos Un informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas revela que la Argentina es uno de los países más afectados por lo que en el derecho moderno se conoce como ‘violencia laboral’. La expansión del fenómeno impone la necesidad de legislar específicamente sobre la materia. Aunque no existe una definición unánime, se considera violencia laboral a una variedad de actos que atenta contra la dignidad del trabajador; comprenden no solo la agresión física, sino también las conductas verbales amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosantes. La provincia de Buenos Aires legisló recientemente sobre la materia, con la sanción de la Ley 13.168, al establecer un régimen destinado a combatir la violencia laboral en las relaciones de empleo público. Existen razones jurídicas y prácticas que nos permiten sostener que esta norma, de innegable valor, puede ser perfeccionada y extendida a las relaciones de empleo privado de la provincia. Según la OIT, los actos constitutivos de violencia laboral provocan una alteración inmediata y a menudo duradera en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto, con costos directos en el ámbito de la seguridad, e indirectos que condicionan la eficiencia y la productividad. El trabajo elaborado por el organismo de la ONU en 1998 ubicó a la Argentina junto con Francia, Rumania, Canadá e Inglaterra como los países que registran tasas más elevadas de agresiones y acoso en el trabajo. Los actos de violencia laboral sobre las mujeres alcanzan el índice mayor. Asimismo, una encuesta realizada en Europa sobre las condiciones de trabajo, basada en 21.500 entrevistas directas, indicó que el 9 por ciento de la población laboral era objeto de intimidación y amenazas, el 4 por ciento se encontraba expuesto a la violencia física, mientras que el 2 por ciento había sido objeto de actos de acoso sexual. Estas situaciones están contempladas genéricamente en la legislación vigente en Argentina, pero la expansión del fenómeno revela la necesidad de establecer herramientas legales específicas para prevenirlo y erradicarlo. Los instrumentos propuestos, a la vez, configuran un modo de cristalizar la tutela contra los actos discriminatorios que persiguen numerosos instrumentos legales internacionales incorporados a nuestra Constitución Nacional, en 1994, a través del artículo 75, inciso 22): La Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, entre más. Asimismo, en el orden nacional, se suscribió, el 29 de julio de 1998, un convenio entre el Poder Ejecutivo nacional y los representantes de las provincias y el gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que luego devino en la sanción de la ley 25.212, conocida como Pacto Federal del Trabajo, que consolidó el poder de policía de las autoridades locales. En nuestra Constitución provincial, el artículo 10 asegura que todos sus habitante son por naturaleza, libres e independientes, y tienen derecho perfecto de defender y ser protegidos en su vida, libertad, reputación, seguridad y propiedad. Resulta difícil de delimitar, sin embargo, el alcance que tiene la com-

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	petencia de la Legislatura de la provincia de Buenos Aires para consagrar los enunciados señalados en razón de las materias delegadas al ámbito federal. La ley vigente sobre violencia laboral, elaborada sobre la base de un proyecto presentado por la senadora Elisa Beatriz Carca, restringió su ámbito subjetivo de aplicación a los funcionarios y empleados del sector público provincial. Sostenemos, empero, que existen argumentos jurídicos que permiten extender la protección a los trabajadores del sector privado, como así también a aquellas personas que cumplen tareas en la Provincia de Buenos Aires en el marco de alguna de las figuras no laborales que contempla nuestra legislación. El asunto admite diversas lecturas, porque si bien el inciso 22 del artículo 75 de la Constitución Nacional ordena que las materias propias del contenido del Código de Trabajo deben ser dictadas por el Congreso nacional –facultad expresamente delegada-, ese cuerpo legal aún no fue sancionado. En este estado de cosas, coincidimos con el constitucionalista Bidart Campos en su tesis que afirma que mientras el Congreso Nacional legisle parcialmente, sin unidad global, aquellas materias no comprendidas por la legislación suscitan competencia temporal de las provincias, según se infiere de la inteligencia del artículo 126 de la Carta Magna. El prestigioso jurista sostiene, en consonancia con la regla establecida por la Corte Suprema Nacional en el caso Vialco S.A c/Aguas y energía, del 24 de febrero de 1981 sobre la armonía del ordenamiento legal, que si no hay Código de Trabajo y de la Seguridad Social. las leyes no dictadas por el Congreso en una materia o institución propias de aquel campo del derecho, abren lugar a leyes sustitutivas de las provincias. En un mismo sentido puede interpretarse el fallo de la CSJN en el caso Fábrica Argentina de Calderas c/Provincia de Santa Fe, del 19 de diciembre de 1986, que considera que la jurisdicción provincial es impugnabile cuando el tema ya ha sido legislado por una ley nacional, pero no cierra el camino en caso de ausencia de regulación específica. Esta interpretación se refuerza a partir del precepto que la Constitución bonaerense establece en el inciso 3° del artículo 39 cuando sostiene que en materia laboral y de seguridad social regirán los principios de irrenunciabilidad, justicia social, gratuidad de las actuaciones en beneficio del trabajador, primacía de la realidad, indemnidad, progresividad y, en caso de duda, interpretación a favor del trabajador. Sobre este punto, el jurista Humberto Quiroga Lavié afirma que reviste mucha trascendencia que la Constitución provincial haya consagrado los principios de indemnidad y progresividad. Sobre todo en un tiempo donde campea la idea de que lo mejor, detrás de una falsa expectativa eficientista (que no es sino el facilismo a favor de una de las partes de la relación laboral) es la regresividad de esos derechos, en función de abaratar los costos de producción (el famoso costo argentino). La irrenunciabilidad es un principio que ya se encuentra reconocido en la legislación laboral que tiene carácter nacional, lo mismo que el postulado según el cual ‘en caso de duda se debe estar a favor del trabajador’. Bajo esa orientación, esta iniciativa pretende regular sobre la materia en forma específica, a tono con las legislaciones laborales más evolucionadas, luego de haber tomado como referencia el proyecto mencionado de la senadora Carca, como también el presentado por los diputados Juliana Marino y Fernando Finvard en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; el propuesto por la senadora Beatriz Raijer en el Congreso Nacional; más numerosos proyectos y normas vigentes en la legislación extranjera. En nuestro proyecto, el concepto de violencia laboral subsume, cuatro especies: el maltrato físico, el maltrato psíqui-

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	co y social, acoso y la inequidad salarial. En nuestro proyecto, el concepto de violencia laboral subsume, cuatro especies: el maltrato físico, el maltrato psíquico y social, el acoso, y la inequidad salarial. Por maltrato físico, la forma de violencia más visible y evidente, se designan aquellas conductas dirigidas directa o indirectamente a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores. Se trata de una imposición de fuerza abierta con el objeto de dominio o sumisión de una persona sobre otra. Las figuras de maltrato psíquico y social y acoso incluyen el fenómeno conocido –especialmente en Europa– con la voz inglesa mobbing, que suele traducirse al español como acoso u hostigamiento. El rasgo característico de esta forma de violencia es la ausencia de rastros o secuelas, excepto las relativas al deterioro psicológico de la víctima. Quizá la variante más extendida del mobbing es aquella conocida como mobbing, descendente o bossing (proviene del inglés boss –jefe–). Se trata de aquel caso en el que la víctima ocupa una situación de inferioridad –jerárquica o de facto– respecto del agresor. Por último, el proyecto propuesto define como otra forma de violencia a la inequidad salarial, caracterizada por el ejercicio de la disparidad salarial entre quienes ejercen funciones equivalentes en un mismo establecimiento. A menudo se verifica esta desigualdad entre hombres y mujeres, aunque la situación se configura siempre que el criterio de distinción sea arbitrario. La responsabilidad primaria de prevenir los actos definidos como de violencia laboral recae sobre los empleadores, aun cuando el comportamiento que violenta la norma haya sido realizado por un subordinado o un tercero vinculado en forma directa o indirecta. El empleador debe dar fin a la acción violenta y lograr, a través de un procedimiento interno y confidencial, la reparación del daño laboral, moral y material causado a la víctima. El incumplimiento de esta obligación legal conlleva la sanción de multa en cabeza del empleador. Se trata, en definitiva, de establecer un régimen preventivo y punitivo que otorgue a la autoridad de aplicación un conjunto de herramientas eficaces para combatir un fenómeno cada vez más extendido en el mundo laboral. Las alteraciones registradas en el campo laboral como consecuencia de las transformaciones del modelo económico requieren, necesariamente, un marco jurídico ajustado a la época. Por los motivos expuestos, solicito a los señores diputados que me acompañen con su voto para lograr la sanción de la presente iniciativa. Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto prevenir y sancionar los actos que se definen como violencia laboral. Artículo 2°. Ámbito de aplicación. Se regirán por esta ley: a) Los empleados y funcionarios del sector público provincial y municipal; b) Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado; c) Las personas que presten servicios a través de figuras no laborales. Artículo 3°. Concepto. A los efectos de esta ley, se considera violencia laboral a toda conducta ejercida en el ámbito laboral por el empleador, personal jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente a aquel, que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social del trabajador mediante la amenaza, intimidación, abuso de poder, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico o social. Artículo 4°. Maltrato físico. Se entiende por maltrato físico a toda conducta que esté dirigida directa o indirectamente a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre el trabajador.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Artículo 5°. <i>Maltrato psíquico y social.</i> Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica. Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones: a) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana; b) Asignar misiones triviales, innecesarias; imposibles de realizar; incompatibles con la categoría del trabajador; o en plazos o condiciones irrazonables; c) Juzgar de manera ofensiva el desempeño del trabajador en la organización; d) Cambiar al trabajador de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos; e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento; f) Prohibir a otros empleados que hablen con un trabajador determinado; g) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para que el trabajador realice una tarea atinente a su puesto; h) Promover el hostigamiento psicológico de manera conjunta y organizada sobre un subordinado; i) Efectuar amenazar reiteradas de despido sin justa causa; j) Apropiarse del crédito de ideas, propuestas o cualquier trabajo del subordinado. Artículo 6°. <i>Acoso.</i> Se entiende por acoso en el trabajo a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo en razón de su sexo, orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, o situación familiar. Artículo 8°. <i>Responsabilidad.</i> Los empleadores son solidariamente responsables por las acciones de violencia laboral a la que se vieron sujetos sus empleadas o empleados por parte de sus superiores jerárquicos o de un tercero vinculado directa o indirectamente a aquellos. Artículo 9°. El empleador está obligado a dar fin a la acción violenta y a reparar el daño laboral, moral y material causado a la víctima. En igual forma cuando dicha violencia es ejercida por terceros bajo su responsabilidad desde el momento en el que toma conocimiento de las acciones descritas en el artículo 2°. Artículo 10. Es responsabilidad primaria del empleador establecer un procedimiento interno confidencial, adecuado y efectivo para el cumplimiento de esta ley. Artículo 11. <i>Protección.</i> Ningún trabajador que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 2° de la presente ley, o que haya comparecido como testigo de las partes, podrá ser sancionado, despedido, ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo. Artículo 12. <i>Autoridad de aplicación.</i> La autoridad administrativa del trabajo de la provincia de Buenos Aires se encargará de la fiscalización, control y sanción de las disposiciones de la presente ley. Artículo 13. <i>Procedimiento.</i> El trabajador que hubiere sido víctima de una de las acciones de violencia laboral previstas en la presente ley puede solicitar a la

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	autoridad de aplicación que fije una audiencia dentro del quinto día de solicitado a efectos de escuchar a las partes, las que concurrirán asistidas de un abogado patrocinante, representante gremial, o persona idónea elegida por el trabajador para tal fin. La reglamentación establecerá el procedimiento aplicable a la tramitación y resolución de las denuncias. El dictamen administrativo será apelable en los tribunales de primera instancia de la justicia laboral. Artículo 14. <i>Sanciones.</i> Las conductas definidas en los artículos 4°, 5°, 6°, y 7° serán sancionadas con multas determinadas en pesos equivalentes al valor de cinco a veinticinco salarios mínimo, vital y móvil, por cada trabajador afectado por la infracción, sin perjuicio de las demás sanciones que pudieren corresponder. Artículo 15. <i>Administración Pública.</i> Cuando las conductas definidas en el artículo 2° fueran ejecutadas por funcionarios o empleados de la Administración Pública de la provincia de Buenos Aires, las mismas serán, además, causales de sanciones de orden correctivo, que podrán implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario, puedan encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario que se trate. Artículo 16. Derógase la Ley 13.168 y toda otra disposición que se oponga a la presente. (Documento 27)

E.2 República Oriental de Uruguay

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
Montevideo, 12 de abril de 2000. Autor: Senador Doctor Helios Sarthou	Proyecto de Ley: Faltas Laborales Graves Tipificación EXPOSICION DE MOTIVOS En el correr del año 1995, fueron denunciados por la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay, hechos generados en las relaciones laborales de determinada empresa, que afectaban el debido respeto de la personalidad física y moral del trabajador. Además de esa situación de extrema gravedad denunciada, la experiencia indica que son frecuentes en la relación de trabajo otras prácticas de similar naturaleza y diferente magnitud como el destrato, el acoso sexual, las injurias y las amenazas, entre otros. La gravedad de los hechos denunciados y la particularidad de los mismos determinaron que la denuncia de tales prácticas se realizara ante el Parlamento requiriéndose una legislación debidamente protectora de los trabajadores. Este proyecto fue presentado en la anterior Legislatura siendo su autor el senador doctor Helios Sarthou y comenzó su tratamiento en la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Senadores. El proyecto se enmarca en lo dispuesto por el artículo 54 de la Constitución de la República, que establece que la ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo, la higiene moral y física, así como el cumplimiento del mandato constitucional a que refiere el artículo 53, que dispone que el trabajo estará bajo la protección especial de la ley. Frecuentemente, el trabajador colocado en un verdadero estado de necesidad, para no perder el empleo, no sólo no denuncia las agresiones patronales a la Justicia sino que muchas veces no lo informa tampoco a nivel sindical, lo que determina que estos actos lesivos de los derechos de los trabajadores se mantengan en la impunidad y se reiteren.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	El proyecto establece el derecho a reclamar la indemnización económica del daño moral causado por las prácticas abusivas que el texto reglamenta. El trabajador agraviado tendrá derecho a indemnización del daño causado, manteniéndose la relación laboral o a darse por despedido, en cuyo caso se considerará que el acto de agravio equivale al despido y que dicho despido reviste el carácter de abusivo. El despido abusivo, en este caso, determinará una indemnización especial, complementaria del despido común y mínima, equivalente a doce mensualidades de la última remuneración del trabajador. Se prevé asimismo, protección contra el despido ocurrido luego de efectuada la denuncia o reclamación, estableciéndose la presunción legal de que el acto patronal obedece a represalia o desestímulo de futuras denuncias. El papel de la Inspección General del Trabajo y de la organización sindical actuando conjuntamente está previsto como mecanismo de contralor y prevención que aporte además al trabajador en esas especiales circunstancias apoyo sindical. Artículo 1°. Constituye falta laboral de la parte empleadora de la actividad privada, todo acto de violencia, injuria, amenaza, o malos tratos, o cualquier otra violación al deber de respeto a la personalidad física o moral del trabajador, siempre que dichos actos revistan el carácter de graves, así como todo acto de acoso sexual. Los actos comprendidos serán los cometidos por el empleador o por quienes ejercen su autoridad en la empresa. El empleador será también responsable en las condiciones del inciso anterior. A. Por los actos cometidos por sus familiares vinculados a la empresa o dependientes, que obren con su conocimiento o tolerancia. B. Por los actos de los representantes y dependientes de terceros que actúen normal o transitoriamente en el lugar de trabajo, cualquiera sea la vinculación contractual de dichos terceros con el empleador. En este caso, el empleador quedará eximido de responsabilidad si en conocimiento de la conducta agravante ejerce de inmediato las acciones apropiadas para el cese de la misma. El empleador responsable podrá repetir contra la empresa a la que pertenecía el autor de la conducta infractora, por el monto de los daños por los que hubiere debido responder. Artículo 2°. El trabajador agraviado por la conducta patronal a que refiere la presente ley, sin perjuicio de las sanciones administrativas y de la acción penal que pudiese corresponder, tendrá derecho a reclamar una indemnización por daño moral, equivalente a seis mensualidades, como mínimo, de acuerdo a la remuneración del trabajador a la fecha de los actos comprendidos en la presente ley. El trabajador afectado podrá optar por la indemnización prevista en el inciso precedente o por considerarse despedido, en cuyo caso, el despido revestirá el carácter de abusivo y dará derecho a una indemnización especial, complementaria y mínima no inferior a doce mensualidades, de acuerdo a la última remuneración mensual del trabajador.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Artículo 4°. El despido del trabajador o de quien hubiera actuado como testigo, ocurrido dentro de los ciento ochenta días de formulada la denuncia o reclamación, se presumirá, salvo prueba en contrario, como sanción al testigo o al trabajador que haya efectuado la denuncia o formulado la reclamación. Artículo 5°. Sin perjuicio de la denuncia y participación a que tiene derecho, el trabajador afectado podrá solicitar la intervención de la organización sindical correspondiente, de su abogado o asesor a fin de que asistan a la diligencia y puedan promover ante el Inspector de Trabajo interviniente las medidas que considere necesarias para una eficaz constatación de los hechos denunciados. <i>(Documento 28)</i>

VI. Legislación de Organismos Internacionales	
A.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)	
FECHA	CONTENIDO DE INTERES
11 de agosto de 1983	C 155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 22 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981: PARTE I CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES Artículo 1°. 1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica. Artículo 2°. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica abarcadas. Artículo 3°. A los efectos del presente Convenio: a) La expresión ramas de actividad económica abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública; b) El término trabajadores abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos; c) La expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador; d) El término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES	FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	PARTE II PRINCIPIOS DE UNA POLÍTICA NACIONAL Artículo 4°. 1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. 2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo. Artículo 5°. La política a que se hace referencia en el <u>artículo 4°</u> del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo: a) Diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos); b) Relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores; c) Formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene; Artículo 6°. La formulación de la política a que se refiere el <u>artículo 4°</u> del presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales. Artículo 13. De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que esta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud. Artículo 14. Deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores. Artículo 19. Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales: a) Los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;		b) Los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo; c) Los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales; d) El trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud. Artículo 21. Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores. <i>(Documento 29)</i>
18 de junio de 1998	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Considerando que, por lo tanto, la OIT debe hoy más que nunca movilizar el conjunto de sus medios de acción normativa, de cooperación técnica y de investigación en todos los ámbitos de su competencia, y en particular en los del empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo, a fin de que en el marco de una estrategia global de desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales se refuercen mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia; Considerando que, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano; Considerando que la OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales; Considerando que en una situación de creciente interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal; La Conferencia Internacional del Trabajo, 1. Recuerda: a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas. 2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución,		

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. 3. Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyo externos, así como alentando a otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución, a respaldar esos esfuerzos: a) Ofreciendo cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales; b) Asistiendo a los Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, y c) Ayudando a los Miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social. (Documento 30)
26 de febrero de 2001	Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo Introducción El efecto positivo resultante de la introducción de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en el nivel de la <i>organización</i> 1, tanto respecto a la reducción de los peligros y los riesgos como a la productividad, es ahora reconocido por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Por esta razón, la OIT ha elaborado directrices voluntarias sobre los Sistemas de Gestión de la SST que reflejan los valores e instrumentos pertinentes de la OIT para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Las recomendaciones prácticas de estas Directrices se han establecido para uso de los responsables de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Dichas recomendaciones no tienen carácter obligatorio y no tienen por objeto sustituir ni las leyes o reglamentos nacionales ni las normas vigentes. Su aplicación no exige certificación. El empleador tiene la obligación de rendir cuentas y el deber de organizar la seguridad y salud en el trabajo. La puesta en práctica del presente sistema de gestión de la SST ofrece entre otros un enfoque útil para cumplir este cometido. 3. El sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en la <i>organización</i> La seguridad y la salud en el trabajo incluyendo el cumplimiento de los requerimientos de la SST conforme a las leyes y reglamentaciones nacionales son la responsabilidad y el deber del empleador. El empleador debería mostrar un liderazgo y compromiso firme con respecto a las actividades de SST en la <i>organización</i>, y debería adoptar las disposiciones necesarias para crear un sistema de gestión de la SST, que incluya los principales elementos de política, organización, planificación y aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Política 3.1. Política en materia de la seguridad y la salud en el trabajo 3.1.1. El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, debería exponer por escrito la política en materia de SST, que debería: a) ser específica para la <i>organización</i> y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades; b) ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o de la persona de mayor rango con responsabilidad en la <i>organización</i>; c) ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo; 3.1.2. La política en materia de SST debería incluir, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso: a) La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la <i>organización</i> mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo; 3.2. Participación de los trabajadores 3.2.1. La participación de los trabajadores es un elemento esencial del sistema de gestión de la SST en la <i>organización</i>. 3.2.2. El empleador debería asegurar que los trabajadores, y sus representantes en materia de SST, son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de SST relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia. 3.4. Competencia y capacitación 3.4.1. El empleador debería definir los requisitos de competencia necesarios y deberían adoptarse y mantener disposiciones para que todas las personas en la organización sean competentes en todos los aspectos de sus deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud. 3.4.2. El empleador debería tener la suficiente competencia, o tener acceso a la misma, para identificar y eliminar o controlar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo, y para aplicar el sistema de gestión de la SST. Planificación y aplicación 3.7. Examen inicial 3.7.2. El examen inicial debería llevarse a cabo por personas competentes en consulta con los trabajadores y/o sus representantes, según corresponda. Deberá: b) Identificar, prever y evaluar los peligros y los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o la organización del trabajo. 3.9. Objetivos en materia de la seguridad y la salud en el trabajo 3.9.1. De conformidad con una política de SST basada en el examen inicial o exámenes posteriores, tendrían que señalarse objetivos medibles en materia de SST que deberían: a) Ser específicos para la <i>organización</i>, apropiados y conformes con su tamaño y con la naturaleza de las actividades; b) Ser compatibles con las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables, así como con obligaciones, técnicas y comerciales de la <i>organización</i> en relación con la SST; c) Centrarse en la mejora continua de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores para conseguir los mejores resultados en materia de SST;

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	d) Ser realistas y posibles. 3.10. Prevención de los peligros 3.10.1. <i>Medidas de prevención y control</i> 3.10.1.1. Deberían identificarse y evaluarse los peligros y los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores sobre una base continua. Las medidas de prevención y protección deberían aplicarse con arreglo al siguiente orden de prioridad: a) Supresión del peligro/riesgo; b) Control del peligro/riesgo en su origen, con la adopción de medidas técnicas de control o medidas administrativas; c) Minimizar el peligro/riesgo, con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan disposiciones administrativas de control. 3.12. Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud 3.12.1. La investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades debería permitir la identificación de cualquier deficiencia en el sistema de gestión de la SST y estar documentada. 3.12.2. Esas investigaciones deberían ser llevadas a cabo por personas competentes, con una participación apropiada de los trabajadores y sus representantes. 3.12.3. Los resultados de tales investigaciones deberían comunicarse al comité de seguridad y salud, cuando exista, y el comité debería formular las recomendaciones pertinentes que estime oportunas. 3.12.4. Los resultados de la investigación, además de las recomendaciones del comité de seguridad y salud, deberían comunicarse a las personas competentes para que tomen disposiciones correctivas, incluirse en el examen que realice la dirección y tomarse en consideración en las actividades de mejora continua. (Documento 31)

B. Unión Europea

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
12 de junio de 1989	Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo Considerando que el artículo 118 A del Tratado obliga al Consejo a establecer, mediante directivas, las disposiciones mínimas para promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, con el fin de elevar el nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores; Considerando que, en los Estados miembros, los sistemas legislativos en materia de seguridad y de salud sobre el lugar de trabajo son muy diferentes y que deben ser mejorados; que tales disposiciones nacionales en la materia, a veces completadas por disposiciones técnicas y/o normas voluntarias, pueden conducir a niveles de protección de la seguridad y de la salud diferentes y permitir una competencia que vaya en detrimento de la seguridad y de la salud; Considerando que hay que lamentar todavía demasiados accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; que se deben tomar o mejorar, sin más tardar, medidas preventivas para preservar la seguridad y la salud de los trabajadores, de manera que se garantice un mejor nivel de protección; Considerando que es necesario desarrollar la información, el diálogo y la participación equilibrada en materia de seguridad y de salud en el trabajo entre los empresarios y los trabajadores y/o sus representantes por medio de procedimientos e instrumentos

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	adecuados, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales; Considerando que la mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no podrá subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico; Artículo 1º. Objeto 1. El objeto de la presente Directiva es la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. 2. A tal efecto, la presente Directiva incluye principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente, la información, la consulta, la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, la formación de los trabajadores y de sus representantes, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios. Artículo 2º. Ámbito de aplicación. 1. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividades, públicas o privadas (actividades industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicios, educativas, culturales, de ocio, etc.) Artículo 3º. Definiciones A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por: a) Trabajador: Cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar; b) Empresario: Cualquier persona física o jurídica que sea titular de la relación laboral con el trabajador y tenga la responsabilidad de la empresa y/o establecimiento; d) prevención: El conjunto de disposiciones o de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa, con el fin de evitar o de disminuir los riesgos profesionales. Obligaciones de los empresarios Artículo 5º. Disposición general 1. El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. 3. Las obligaciones de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y de la salud en el trabajo no afectarán al principio de la responsabilidad del empresario. Artículo 6º. Obligaciones generales de los empresarios 1. En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios. 2. El empresario aplicará las medidas previstas en el párrafo primero del apartado 1 con arreglo a los siguientes principios generales de prevención: g) planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo; Artículo 10. Información de los trabajadores 1. El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores y/o sus representantes en la empresa y/o el establecimiento reciban, de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales que

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	pueden tener en cuenta en particular el tamaño de la empresa y/o del establecimiento, todas las informaciones necesarias correspondientes a: a) los riesgos para la seguridad y la salud, así como las medidas y actividades de protección o de prevención que afecten tanto a la empresa y/o al establecimiento en general como a cada tipo de puesto de trabajo y/o de función; Artículo 11. <i>Consulta y participación de los trabajadores</i> 1. Los empresarios consultarán a los trabajadores y/o a sus representantes y permitirán su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. Ello implica: – La consulta de los trabajadores. – El derecho de los trabajadores y/o de sus representantes a formular propuestas. Artículo 19. Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros (<i>Documento 32</i>)
27 de noviembre de 2000	Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación El Consejo de la Unión Europea, Considerando lo siguiente: (1) De conformidad con el artículo 6º del Tratado de la Unión Europea, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a todos los Estados miembros y respeta los derechos fundamentales. (4) El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos. (9) El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal. (17) La presente Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad. (35) Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de que se contravengan las obligaciones derivadas de la presente Directiva. CAPITULO I Disposiciones generales Artículo 1º. <i>Objeto.</i> La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato. Artículo 2º. <i>Concepto de discriminación</i> 1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1º.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	3. El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos indicados en el artículo 1º que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro. Artículo 3º. <i>Ámbito de aplicación</i> 1. Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos. Artículo 8º. <i>Requisitos mínimos</i> 1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la presente Directiva. 2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros en los ámbitos cubiertos por la misma. CAPITULO II Recursos y cumplimiento Artículo 9º. <i>Defensa de derechos</i> 1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos, e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente Directiva para todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la conclusión de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. Artículo 11. <i>Protección contra las represalias.</i> Los Estados miembros adoptarán en sus ordenamientos jurídicos las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido o cualquier otro trato desfavorable adoptado por parte del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato. Artículo 17. <i>Sanciones.</i> Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento. Dichas sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros comunicarán dichas disposiciones a la Comisión a más tardar el 2 de diciembre de 2003 y le notificarán, sin demora, cualquier modificación de aquéllas. (<i>Documento 33</i>)
9 de septiembre de 2001	Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. 2001/2339(INI) Acoso en el lugar de trabajo El Parlamento Europeo, A. Considerando que un 8% de los empleados de la Unión Europea, es decir, unos 12 millones de personas, afirman haber sido víctimas de acoso moral en el lugar de trabajo en el intervalo de los últimos 12 meses, según una encuesta realizada a 21.500 trabajadores por la Fundación Europea para la Mejora de las

FECHA	CONTENIDO DE INTERES	FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Condiciones de Vida y Trabajo (con sede en Dublín, y que debemos partir de la base de una cifra de casos desconocidos considerablemente superior, B. Considerando que la magnitud de las manifestaciones de violencia y hostigamiento, entre las que la Fundación incluye el acoso moral, presenta grandes diferencias entre los distintos Estados miembros, lo que, siempre según la Fundación, se explica por el hecho de que en algunos países no se informa de ello, mientras que en otros el grado de concienciación es mayor, así como por la disparidad de los sistemas jurídicos y las diferencias culturales, C. Considerando que la Fundación de Dublín constata que las personas que están sometidas a acoso moral sufren considerablemente más estrés que los trabajadores en general; considerando que la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo ha señalado que el acoso moral puede constituir un riesgo para la salud que a menudo desemboca en enfermedades relacionadas con el estrés; que, no obstante, los datos estadísticos nacionales sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, desglosados por sexos, no ofrecen una imagen clara, según la Agencia, D. Considerando que las estadísticas de un Estado miembro muestran que donde más casos de acoso moral se producen es, con diferencia, en los trabajos con mucha tensión, un tipo de trabajo que realizan más frecuentemente las mujeres que los hombres y que aumentó considerablemente en los años 90, E. Considerando que tanto los estudios realizados como la experiencia señalan la existencia de un vínculo claro entre el acoso moral en el lugar de trabajo y el estrés, un trabajo con mucha tensión, un mayor grado de competitividad, menor estabilidad en el empleo y una situación laboral precaria, F. Considerando que pueden mencionarse como causas del acoso moral, entre otras, las deficiencias en la organización del trabajo, la información interna y la gestión, así como los problemas de organización prolongados e irresueltos, que son un lastre para los grupos de trabajo y pueden desembocar en una búsqueda de chivos expiatorios y en el acoso moral; considerando que las consecuencias tanto para el individuo como para el grupo de trabajo pueden ser considerables, al igual que los costes para los individuos, la empresa y la sociedad en general. 1. Considera que el acoso moral en el lugar de trabajo, fenómeno del cual, por el momento, no se conoce su importancia real, constituye un grave problema, y que es necesario prestarle mayor atención, reforzar las acciones destinadas a combatirlo e idear nuevas maneras de hacerle frente. 2. Señala a la atención el hecho de que el aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad del empleo, especialmente entre las mujeres, crea condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso. 3. Hace hincapié en los efectos devastadores del acoso moral para la salud física y psíquica de las víctimas y, con ello, de sus familias, que a menudo necesitan asistencia médica y psicoterapéutica y por lo general se ven abocadas a ausentarse del trabajo por incapacidad laboral o a dimitir; 4. Subraya que, según varias investigaciones, las mujeres son víctimas de fenómenos de acoso moral con mayor frecuencia que los hombres, ya se trate de un acoso vertical, descendiente (de un superior a un inferior) o ascendiente (de un inferior a un superior), de acoso horizontal (entre colegas del mismo nivel) o mixto; 6. Señala que las medidas contra el acoso moral en el lugar de trabajo deben considerarse un elemento importante en la labor de mejorar la calidad y las		relaciones sociales en el trabajo y que contribuyen a prevenir la exclusión social; indica asimismo que ello puede servir de fundamento a acciones comunitarias, pues se halla en la línea de la Agenda Social Europea y de las directrices para el empleo. 8. Pide a la Comisión que, en sus comunicaciones sobre una estrategia comunitaria relativa a la salud y la seguridad en el trabajo y sobre cómo reforzar la dimensión de calidad en el empleo y la política social, así como en el Libro Verde sobre la responsabilidad social de las empresas, tenga también en cuenta los factores psíquicos, psicosociales o sociales del entorno laboral, incluida la organización del trabajo; le pide asimismo, por consiguiente, que haga hincapié en el trabajo a largo plazo, sistemático y preventivo para crear un buen entorno laboral -destinado, entre otras cosas, a combatir el acoso moral- y que responda a la necesidad de que se tomen iniciativas legislativas en este sentido. 9. Insta al Consejo y a la Comisión a que incluyan indicadores cuantitativos sobre el acoso moral en el lugar de trabajo en los indicadores para la calidad en el trabajo que se elaborarán con vistas al Consejo Europeo de Laeken. 10. Pide a los Estados miembros que, con vistas a luchar contra el acoso moral y acoso sexual en el lugar de trabajo, revisen la legislación existente y, en su caso, la complementen, así como que examinen la definición de acoso moral y elaboren una definición uniforme. 12. Recomienda a los Estados miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces, a prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita. 15. Subraya la importancia de investigar con mayor detalle el acoso moral en el lugar de trabajo en relación no sólo con aspectos de la organización del trabajo sino con factores como el sexo, la edad, el sector y la profesión; solicita asimismo que el estudio en cuestión incluya un análisis de la situación particular de las mujeres víctimas de acoso. 16. Constata que un Estado miembro ya ha elaborado una normativa para luchar contra el acoso moral en el lugar de trabajo y que otros ya han comenzado a trabajar para establecer una legislación que reprima el acoso moral, a menudo siguiendo el modelo de las legislaciones destinadas a reprimir el acoso sexual; insta a los Estados miembros a prestar atención al problema del acoso moral en el lugar de trabajo y a considerarlo en las legislaciones nacionales respectivas mediante otras acciones. 18. Constata que, hasta ahora, las personas que son víctimas de acoso moral en las Instituciones europeas reciben muy poca ayuda, y felicita a este respecto a la administración por haber creado, ya hace tiempo, un curso especialmente destinado a las administradoras, “Mujeres en cargos directivos” y, más recientemente, por haber establecido un Comité consultivo sobre el acoso moral (mobbing). 21. Recuerda que el acoso moral tiene también consecuencias nefastas para los empleadores, pues afecta a la rentabilidad y la eficacia económica de la empresa por el absentismo que implica, por la reducción de la productividad de los trabajadores debido a la confusión mental o la falta de concentración y por el pago de subsidios a los trabajadores despedidos. 22. Subraya que es fundamental ampliar y clarificar la responsabilidad del patrono de hacer aportaciones sistemáticas a la mejora del entorno laboral que tengan como resultado un entorno laboral satisfactorio.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	24. Exhorta a la Comisión a ofrecer a más tardar en marzo de 2002, en un Libro Verde, un análisis detallado del estado actual del problema del acoso moral en el lugar de trabajo en cada Estado miembro y a presentar, a más tardar en octubre de 2002 y basándose en este análisis, un plan de acción sobre las medidas comunitarias contra el acoso moral en el lugar de trabajo; señala que este plan de acción debe incluir un calendario específico. 25. Encarga a su Presidenta que transmita la presente resolución al Consejo, a la Comisión, a la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, y a la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo. (Documento 34)
11 de marzo de 2002	Comisión de las Comunidades Europeas Bruselas, 11.03.2002 COM(2002) 118 final Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006) Resumen La salud y la seguridad en el trabajo constituyen hoy en día uno de los ámbitos más densos e importantes de la política social de la Unión. Ya en 1951, la Comunidad Económica del Carbón y del Acero dio los primeros pasos con vistas a mejorar la seguridad de los trabajadores, un compromiso que el Tratado de Roma extendió a la totalidad de los asalariados. De este modo se ha venido configurando, desde finales de la década de los setenta y especialmente a raíz de la adopción, en 1987, del Acta Unica Europea, un <i>corpus</i> legislativo importante destinado a elevar los niveles de salud y seguridad. Dada la riqueza de este acervo comunitario, resulta crucial definir una estrategia comunitaria en el marco de la agenda de política social. La estrategia que aquí se presenta para el período 2002-2006 presenta tres rasgos novedosos: – Adopta un enfoque global de cara al bienestar en el trabajo, teniendo en cuenta los cambios registrados en el mundo del trabajo y la emergencia de nuevos riesgos –especialmente de carácter psicosocial–, y su objetivo consiste en mejorar la calidad del trabajo, uno de cuyos componentes esenciales es un entorno de trabajo sano y seguro. – Se basa en la consolidación de una cultura de prevención del riesgo, en la combinación de una variedad de instrumentos políticos –legislación, diálogo social, vías de progreso, localización de ejemplos de mejores prácticas, responsabilidad social de las empresas e incentivos económicos– y en la constitución de asociaciones de cooperación entre todos los agentes pertinentes en el ámbito de la salud y la seguridad. Introducción Crear más y mejores puestos de trabajo: ese fue el objetivo que se marcó la Unión en el Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000. La salud y la seguridad son, qué duda cabe, componentes esenciales de la calidad del trabajo y figuran entre los indicadores recientemente adoptados a raíz de la Comunicación de la Comisión titulada “<i>Invertir en la calidad</i>” Por otra parte, un entorno y una organización del trabajo sanos y seguros son factores que condicionan el rendimiento de la economía y de las empresas. En efecto, la relación entre salud en el trabajo y competitividad es compleja y no se limita únicamente a los costes que acarrea el cumplimiento de las normas (costes de cumplimiento). Desde un punto de vista económico, la falta de calidad del trabajo se traduce

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	en una pérdida de capacidad productiva –en 1999 se perdieron 500 millones de jornadas laborales como consecuencia de accidentes o problemas de salud– y en el pago de indemnizaciones y prestaciones. La falta de calidad supone un deterioro de la imagen de la empresa de cara a su personal, sus clientes, los consumidores y el público en general, cada vez más sensible a las cuestiones de seguridad. Un entorno de trabajo sano favorece la imagen de calidad de productos y servicios y su mejora se inscribe en una estrategia general de “gestión de la calidad” y de responsabilidad social que redunde en beneficio del rendimiento y de la competitividad. Por consiguiente, la política comunitaria en materia de salud y seguridad en el trabajo debe atender a estos cambios y a estas nuevas necesidades, a fin de promover un verdadero “bienestar en el trabajo” –físico, moral y social–, que no se mida únicamente por la ausencia de accidentes o enfermedades profesionales. 2.2. Cambios en las formas de trabajo El mercado de trabajo experimenta una creciente diversificación de las formas de trabajo. En este contexto, merece especial atención la cada vez mayor importancia de las relaciones laborales temporales, ya que la temporalidad y la falta de antigüedad son factores que influyen negativamente en la salud en el trabajo. 2.3. Cambios en la naturaleza de los riesgos Los cambios en la organización del trabajo, especialmente las formas más flexibles de organización de la jornada laboral y una gestión de los recursos humanos más individualizada y orientada hacia un rendimiento obligatorio, tienen una profunda incidencia sobre la salud en el trabajo o, en términos más generales, sobre el bienestar en el trabajo. En este sentido, se observa que las enfermedades consideradas emergentes, como el estrés, la depresión o la ansiedad, así como la violencia en el trabajo, el acoso y la intimidación, son responsables del 18% de los problemas de salud asociados con el trabajo, una cuarta parte de los cuales implica dos semanas o más de ausencia laboral. La frecuencia de estas patologías es dos veces superior en los sectores de la educación y los servicios sociales y de salud. Su aparición no se debe tanto a la exposición a un riesgo específico como a un conjunto de factores –la organización del trabajo, las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, las relaciones jerárquicas, la fatiga asociada al transporte y el grado de aceptación de la diversidad étnica y cultural en la empresa–, que deben inscribirse dentro de un contexto global que la OIT define como “bienestar en el trabajo”. 3. Hacia una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad 3.1. Promover un enfoque global del bienestar en el trabajo La política comunitaria de salud y seguridad en el trabajo debe tener como objetivo la mejora continua del bienestar en el trabajo, un concepto que integra dimensiones físicas, morales y sociales. Además, todos los agentes interesados deben perseguir una serie de objetivos complementarios: 3. <i>Prevenir los riesgos sociales.</i> El estrés, el acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos deberían ser objeto de medidas específicas, enmarcadas en un planteamiento global que asocie a los sistemas sanitarios. 8. <i>Analizar los riesgos nuevos o emergentes</i>, especialmente aquellos asociados a la interacción entre agentes químicos, físicos y biológicos, así como al

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	entorno de trabajo en su conjunto (riesgos ergonómicos, psicológicos y sociales). 3.2. Reforzar la cultura de prevención La política comunitaria de salud y seguridad se basa en la promoción de medidas preventivas en las que participan todos los agentes pertinentes, incluidos los propios trabajadores, con vistas a la implantación de una verdadera cultura de prevención que permita anticipar y controlar los riesgos. 3.2.1. Educación, sensibilización, anticipación: mejorar el conocimiento de los riesgos Para poder crear un entorno laboral controlado es necesario que todos los agentes interesados conozcan mejor los riesgos. Para ello, es preciso adoptar un planteamiento que sea a la vez general y preventivo, orientado a la promoción del bienestar en el trabajo, y que no se limite únicamente a la prevención de riesgos específicos, en tres ámbitos complementarios: 3.2.2. Una mejor aplicación de la normativa vigente La aplicación efectiva del Derecho comunitario es una condición necesaria para mejorar la calidad del entorno de trabajo. Ello requiere a su vez una mayor sensibilización de todos las partes interesadas, a todos los niveles. En este sentido, la Comisión elaborará, en concertación con el Comité consultivo y los interlocutores sociales, guías sobre cómo aplicar las directivas, teniendo en cuenta, como recomendó el Comité Económico y Social, la diversidad de los sectores de actividad y las empresas. Por su parte, la Comisión, en virtud de las competencias que le han sido atribuidas por el Tratado, velará de manera rigurosa por la adecuada transposición de las directivas y por la aplicación de la normativa. Llevará asimismo a cabo acciones destinadas a garantizar, por medio de una estrecha cooperación entre las autoridades nacionales, una aplicación correcta y equivalente de las directivas comunitarias. Sin que ello vaya en detrimento de la diversidad de las estructuras institucionales y las tradiciones administrativas de los Estados miembros, la aplicación de la nueva estrategia, orientada prioritariamente hacia la calidad del trabajo y el bienestar en el trabajo, requiere que se examine concienzudamente cuáles son las estructuras que mejor se adaptan a este enfoque global: – Los <i>servicios de prevención</i> deben ser auténticamente multidisciplinarios, incluyendo los riesgos sociales y psicológicos, e integrar la dimensión de la igualdad entre hombres y mujeres. – La <i>inspección de trabajo</i> debe abarcar la totalidad de los riesgos, especialmente en aquellos sectores en los que tienden a ser complejos y a presentarse de forma combinada (por ejemplo, en los hospitales). Los servicios de inspección han de combinar su papel de control y una función preventiva de cara a las empresas y los trabajadores. Deben a su vez someterse a auditorías, utilizando indicadores de resultados y de calidad a fin de promover el progreso en este ámbito. 3.3. Combinar instrumentos y constituir asociaciones de cooperación La promoción de un entorno de trabajo de calidad que tenga en cuenta todas sus dimensiones exige un planteamiento global que haga uso de todos los instrumentos disponibles en función de los diferentes ámbitos de que se trate. Requiere asimismo que todos los agentes asuman plenamente sus responsabilidades y que puedan medirse y evaluarse los esfuerzos desplegados y los progresos alcanzados por cada uno de ellos.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	3.3.1. Adaptar el marco jurídico e institucional La existencia de un marco legislativo comunitario completo, coherente y sólido constituye un instrumento indispensable en un ámbito como el de la salud y la seguridad, que requiere normas y principios para prevenir los riesgos y proteger a los trabajadores. La Comisión tiene la intención de aplicar en este ámbito un planteamiento equilibrado, basado en la experiencia adquirida en la aplicación de los textos legislativos, según una serie de ejes paralelos: 2. <i>Integración de los nuevos riesgos.</i> La creciente incidencia de los trastornos y las enfermedades psicosociales plantea nuevos retos para la salud y la seguridad en el trabajo y compromete la mejora del bienestar en el trabajo. Las diversas formas de acoso psicológico y violencia en el trabajo representan actualmente un problema particularmente peliagudo, que justifica una acción de carácter legislativo. Esta acción se basará en el acervo que constituyen las directivas recientemente adoptadas en virtud del artículo 13 del Tratado de la Unión Europea, que definen el acoso y prevén vías de recurso. 3. Responsabilidad social de las empresas El fenómeno de la externalización, cada vez más extendido, así como la creciente sensibilización del público sobre las cuestiones de salud, han llevado a numerosas empresas a hacer del respeto de un entorno de trabajo sano y seguro un criterio importante de cara a la selección de sus subcontratistas y la comercialización de sus productos. Así, por ejemplo, la salud en el trabajo ha sido incluida en iniciativas voluntarias de certificación y etiquetado, especialmente en los procedimientos de compra, recurriendo a menudo a terceras partes. En el Libro Verde “<i>Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas</i>” se destacaba que la salud en el trabajo es uno de los ámbitos privilegiados para la implantación voluntaria de ejemplos de buenas prácticas por parte de las empresas que deseen ir más allá de las reglas y normas existentes. La consulta abierta a raíz del Libro Verde permitirá formular respuestas a estas cuestiones gracias a la amplia variedad de agentes consultados. (Documento 35)

VII. Artículos de Internet

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
Marie-France Irigoyen, “El acoso moral en el trabajo” En: <el-refugioesjo.net/bib/Hirigoyen_Mex.htm> .	El acoso moral en el trabajo Marie-France Hirigoyen “Las personas acosadas que, hasta ahora, sufrían en silencio han recuperado la esperanza, en la actualidad osan expresarse y denunciar las prácticas abusivas de las que son objeto. Nuevas reivindicaciones han estado en el origen de varios movimientos sociales importantes, pues los asalariados ya no aceptan las vejaciones y las conductas que atentan contra su dignidad. Exigen que se les respete” “...el interés actual por este tema no se ha limitado a Francia, pues, en ocasiones distintas, también se ha reclamado a los gobiernos de otros países europeos que tomen cartas en el asunto. Todo parece indicar que pronto habrá un reglamento europeo que sancionará el acoso moral en el trabajo”. “Esta concienciación es muy positiva. Por eso considero que es imprescindible ser riguroso a la hora de delimitar el término “acoso moral” para evitar confusiones ulteriores. La expresión tal como se concibe en el lenguaje corriente ha terminado por abarcar otro tipo de sufrimientos que tal vez no se refieran en el sentido clínico del término, al acoso moral, aunque expresan un malestar más general de

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	las empresas, merecedor también de un análisis a profundidad. Hay que ubicar esta problemática en el seno de otras formas de sufrimiento en el trabajo y, en particular, de los atentados contra la dignidad de los trabajadores. También hay que situar la violencia en el trabajo dentro de un contexto más amplio de violencia en nuestra sociedad, sea en las barriadas, las escuelas o las familias, ya que todas estas violencias interactúan entre ellas”. “Si, en primera instancia, me parecía importante nombrar en voz alta y clara dichas situaciones y reconocer el sufrimiento de los individuos, ahora ya nadie duda de la realidad del problema y hay que pasar concretamente a la acción. Actuar consiste, sin duda alguna, en ayudar a las víctimas a curarse y reparar el perjuicio que se les haya causado, pero también en tomar medidas para que dichos comportamientos cesen y sobre todo en modificar los contextos que pueden favorecerlos. No abordar el aspecto judicial equivaldría a permitir que dichas situaciones medren durante más tiempo. Es preciso que, sin que esperemos a que el número de víctimas sea demasiado importante, obliguemos a las empresas y a los poderes públicos a emprender políticas de prevención”. “En este libro (<i>El acoso moral en el trabajo</i> Ed. Paidós, España, 2001.) me propongo, en primer lugar, redefinir el acoso moral, decir en qué consiste, en qué no y demarcar claramente las diferencias que lo distinguen de otros sufrimientos en el trabajo. Comentaré a continuación los resultados de mi encuesta. Veremos, a partir de las cifras, cómo estos comportamientos destructores tienen consecuencias particularmente graves sobre la salud de los asalariados, que conlleven períodos de absentismo laboral muy largos y, en ocasiones, la desinserción laboral y que, en definitiva, suponen una ralentización nada desdeñable de la productividad de las empresas. Analizaré con mayor detalle, en una tercera fase, los orígenes del acoso moral, los contextos que favorecen su aparición y la especificidad de este modelo de relaciones”. “Y por fin, en el último capítulo plantearé la posibilidad de actuar al respecto. Por más que sea necesaria una ley que recuerde las conductas prohibidas y nos responsabilice a todos de nuestra conducta respecto a los demás, esta no podrá zanjar el asunto por sí sola. Es preciso, pues, que reaccionemos con mayor determinación y obliguemos a las empresas y a los poderes públicos a que emprendan políticas de prevención eficaces. A la vez incito a todas las instancias implicadas: directivos o asalariados a ser más responsables de sus actos, propongo un plan de prevención aplicable a todas las empresas y administraciones”. Lo que es acoso moral Veamos qué es lo que lleva a una persona a acosar a otra y por qué medios puede conseguir desestabilizarla. ¿Cómo se llega a acosar a otro? En el origen de los procedimientos de acoso, no se hallan hechos patentes explicativos, sino más bien un conjunto de sentimientos inconfesables. El rechazo a la alteridad El acoso moral suele comenzar por el rechazo de una diferencia. Eso se manifiesta mediante una conducta al límite de la discriminación: Observaciones sexistas para desalentar a una mujer en un departamento de hombres, bromas soeces dirigidas a un homosexual... Sin duda se ha pasado de la discriminación al acoso moral, más sutil y más difícil de advertir, con el fin de evitar el riesgo de que le sancionen a uno. Cuando dicho rechazo surge de un grupo, es que le resulta difícil aceptar a alguien que piensa o actúa de modo distinto o que tiene espíritu crítico: “Lo que detestan

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	del que piensa de otro modo no es tanto la opinión distinta que preconiza como su osadía, al querer juzgar por sí mismo, cosa que sin duda ellos no hacen jamás y de lo que en el fondo, tienen conciencia”. (Schopenhauer, A. <i>L'art de avoir toujours raison</i>, París, Mille et une nuits, 1998. <i>El arte de tener razón</i>, Madrid, Edaf, 1996) “Más allá de la manera de trabajar, existe una manera de ser, de vestirse, de hablar, de actuar, que es lo que hará que un grupo reconozca a una persona como “aceptable”. Eso se suele relacionar con la noción de educación o de clase social. A veces presintiendo el peligro de la marginación, las víctimas se las arreglan para limar sus diferencias o su originalidad y, como los camaleones, acaban fundiéndose con el grupo”. “Las mismas empresas, como veremos en otro capítulo, tienen dificultades para soportar asalariados distintos o atípicos. Los procedimientos de acoso tienen como objetivo primordial el desequilibrio y la eliminación de los individuos que no son conformes al sistema. En épocas de mundialización, lo que pretendemos fabricar es lo idéntico, clones, robots interculturales e intercambiables. Para que el grupo sea homogéneo, se aplasta al que no está calibrado, se aniquila toda especificidad, sea de carácter, de comportamiento, de sexo o de raza... Formatear a los individuos es una manera de controlarlos. Deben estar sometidos para mejorar sus capacidades técnicas y la rentabilidad”. “De este formateo se encargan a menudo los mismos colegas, ya que las empresas, como todo grupo social, generan en su seno fuerzas de autocontrol, encargadas de marcarles el paso a los inconformistas, quienes deben aceptar quieran o no la lógica del grupo. El acoso moral es uno de los medios de imponer la lógica del grupo”. (Documento 36)
Instituto Nacional de Higiene y Salud en el Trabajo. Nota Técnica Preventiva: “El hostigamiento psicológico en el trabajo”. 476 de 1998 (España)	NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: Mobbing Introducción Un conjunto de problemas originados a partir de las relaciones que se establecen entre los trabajadores de una organización de trabajo han sido conceptualizados con la denominación de mobbing. Este concepto hace referencia a situaciones de hostigamiento psicológico que se da entre los miembros de una organización de trabajo, aunque al ser este tipo de problemas propios de las organizaciones sociales, pueden producirse en otros ámbitos distintos del laboral (familiar, escolar, vecindario, etc.). Definición Se ha constatado la existencia en las empresas de trabajadores sometidos a un hostigamiento psicológico tal, que presentan síntomas psicosomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente laboral. Muchas de estas manifestaciones se ajustan a la definición de mobbing, término empleado en la literatura psicológica internacional para describir una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, según definición de H. Leymann. En castellano, se podría traducir dicho término como “psicoterror laboral” u “hostigamiento psicológico en el trabajo”. Formas de expresión De la definición anterior se deduce la existencia de dos partes enfrentadas entre las que se puede diferenciar,

FECHA	CONTENIDO DE INTERES	FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	por una parte, a los “hostigadores” con comportamientos y actitudes hostiles, activas, dominadoras y, por otra, al agredido con actitudes y comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio. Leyman distingue 45 comportamientos hostiles que pueden ser de distinta naturaleza: * Acciones contra la reputación o la dignidad personal. * Acciones contra el ejercicio de su trabajo. * Muchas de las acciones comprenden una manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada. * Otras acciones muestran la característica de que son situaciones de inequidad. Parece que es habitual que un individuo que padece esta situación de mobbing sea objeto, al mismo tiempo, de varios de los tipos de hostigamiento descritos por parte de su/s hostigador/es. Características El mobbing podría considerarse como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos. Una característica de la situación es la de ser un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado. En esta dinámica, el presunto agresor o agresores se valen, normalmente, de algún argumento o estatuto de poder como pueden ser la fuerza física, la antigüedad, la fuerza del grupo, la popularidad en el grupo o el nivel jerárquico para llevar a cabo estos comportamientos hostigadores. Una de las particularidades de este tipo de procesos es que el afectado perciba que sus hostigadores tienen la intención explícita de causarle daño o mal, lo que convierte a la situación en especialmente estresante. Además, el individuo interpreta las situaciones como una gran amenaza a su integridad, pues contraría algunas de sus expectativas (como la de recibir un trato equitativo) y atenta contra sus necesidades básicas como la necesidad de afiliación (necesidad de estar asociado y de tener relaciones afectuosas con otras personas) y de estatus (necesidad de una relación con los otros, establecida y respetada). Consecuencias Las consecuencias del mobbing pueden ser de distinta naturaleza y afectar a varios ámbitos. Son muy próximas a la patología originada por el estrés, pero con una especial incidencia de la patología de tipo social: Para el trabajador afectado A nivel psíquico. La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado sería la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada). La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible en-	contrar cuadros depresivos graves, con individuos con transtornos paranoides e, incluso, con suicidas. A nivel físico, podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos. A nivel social, es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra el/los agresor/es. En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo. Desde el punto de vista laboral posiblemente resultarán individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de mobbing sería el abandono de la organización, sin embargo, en muchos casos este no se produce debido, de un lado, a la difícil situación del empleo en la economía actual y, de otro lado, a que, a medida que el trabajador se va haciendo mayor, ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos empleos. Para la organización de trabajo Sobre el rendimiento: Es un hecho cierto que tener trabajadores con este tipo de problemas afecta al desarrollo del trabajo, pues al distorsionar la comunicación y la colaboración entre trabajadores, interfiere en las relaciones que los trabajadores deben establecer para la ejecución de las tareas. Así, se producirá una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación, etc. Por otra parte, se producirá un aumento del absentismo (justificado o no) de la persona afectada. Es posible también que se produzcan pérdidas en la fuerza de trabajo ya que previsiblemente, el trabajador intentará cambiar de trabajo. Sobre el clima social: Distintos conceptos (como la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales ...) que señalan el clima social en una organización de trabajo se verán afectados ante la existencia de problemas de este tipo. Sobre la accidentabilidad: Algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad (accidentes por negligencias o descuidos, accidentes voluntarios...). Conclusiones Esta conceptualización de todas las situaciones de hostigamiento psicológico en el trabajo constituye un acierto, pues facilita un ordenamiento útil de una serie de hechos o situaciones. No obstante todo lo anterior, consideramos que es necesaria una mayor profundización en el tema tanto de cara al desarrollo de instrumentos para su medida y para su estudio, como para el desarrollo de estrategias de control adecuadas. (Documento 37)	

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
Piñuel Iñaki y Zabala. “Mobbing. La violencia psicológica en el trabajo”. En: <http://www.el-refugioesjo.net/bib/cisnerosl.htm>	Mobbing. La violencia psicológica en el trabajo (I) Prof. Iñaki Piñuel y Zabala. El Mobbing o acoso psicológico en el trabajo supone la más grave amenaza para la salud laboral de los trabajadores en este nuevo siglo XXI. Más allá de las graves secuelas que pueden llegar a producir otros problemas de salud laboral como la exposición al amianto, las deformaciones musculoesqueléticas, u otros, el denominado Mobbing, o “acoso psicológico en el trabajo” está diezmando a nuestra población activa. En los próximos años, y de no realizarse importantes acciones de difusión, identificación, prevención y sanción penal y laboral de dichas prácticas, muchas personas engrosarán las ya alarmantes cifras que la OIT y los estudios realizados por la Universidad de Alcalá proyectan sobre el problema. El Mobbing, identificado por primera vez por el profesor sueco Heinz Leymann al principio de la década de los 80 del siglo pasado, ha adquirido en España tintes y cifras epidemiológicas. Este tipo de agresión continuada y silenciosa está terminando con la salud física y psíquica de cientos de miles de trabajadores en España. Más concretamente el estudio “Cisneros” realizado en la Universidad de Alcalá, arroja una cifra del 15% de los trabajadores en activo, lo que equivale a más de 2 millones de personas en activo. Cuando hablamos de Mobbing es necesario especificar y aclarar de qué estamos hablando para evitar la confusión que en otros países europeos se ha producido fruto de la falta de rigor inicial en acotar el concepto. Quedan claramente excluidos del diagnóstico de mobbing el tener estrés por tener que trabajar rápidamente, o por la competitividad empresarial existente, el tener un mal día, el mantener un conflicto con un compañero o incluso el padecer un jefe exigente o perfeccionista. El Mobbing consiste en el deliberado y continuado maltrato modal y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo (incluido muy frecuentemente su propio jefe), que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización. Este tipo de violencia psicológica se diferencia nítidamente del acoso sexual y de las agresiones o violencias físicas, que tienen otro tipo de manifestaciones y efectos. El Mobbing consiste en diversas actuaciones de compañeros jefes, o incluso subordinados, que suelen incluir estrategias consistentes en aislar, incomunicar o estigmatizar al trabajador al que se “hace invisible” o ninguna, haciéndole sentir como si en realidad fuera invisible, en atacar y criticar de manera sistemática y continuada todos los trabajos que desempeña de manera malintencionada, en asignarle de manera sistemática trabajo excesivo que no pueda entregar en plazo (y que le obligará a un sobreesfuerzo continuado y a una ansiedad permanente), en no darle o asignarle ningún tipo de trabajo a pesar de que a sus compañeros se le asignen. Con frecuencia el Mobbing puede significar un sistemático y deliberado ataque a sus convicciones o valores éticos personales haciendo burla o mofa

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	de ellos, o en una crítica demoledora hacia su vida privada o familiar. En muchas ocasiones se intenta liquidar la imagen o reputación profesional o social de la víctima expandiendo calumnias interesadas, o generando y expandiendo a su alrededor rumores. También resultan frecuentes las maniobras para “envenenar” a los compañeros de trabajo contra la víctima mediante muy sutiles manipulaciones. Para determinar la existencia de una situación de Mobbing se requiere que este tipo de acciones de acoso psicológico se mantengan a lo largo del tiempo (por lo menos 6 meses) de manera recurrente y con una frecuencia por lo menos semanal. Es necesario recalcar que todos estos comportamientos no son casuales sino plenamente causales e intencionales: Pretenden modificar a la baja, reducir, y deteriorar el desempeño de un trabajador con vistas a eliminar su empleabilidad o capacidad de ser empleable. Las motivaciones para desencadenar contra un trabajador el mobbing suelen ser variadas: crear la justificación para un despido para el que no hay argumentos sólidos, desplazar a la víctima para poner en su lugar a otro trabajador que la sustituirá, forzarla a un abandono ilícito mediante chantaje o amenaza de su puesto de trabajo, obligarla mediante todo un asedio a solicitar el traslado o a aceptar una jubilación anticipada, o directamente ahorrar el coste de la indemnización de un despido improcedente que no se puede o se quiere desembolsar. Algunos casos de mobbing hacia mujeres se deben a no haber aceptado estas solicitudes de tipo sexual por parte de acosadores sexuales. Semejante comportamiento lesivo por ser continuado y por la vivencia angustiosa de la víctima de no poder escapar de él, por no poder o no deber abandonar su trabajo, termina dañando a la víctima que se sume en un estado de confusión. De manera gradual, el hostigamiento psicológico va erosionando y minando la autoestima y la confianza en si mismo del trabajador afectado que, debido a los sucesivos ataques a su desempeño, a su reputación personal y profesional va quedando vapuleado psicológicamente, entrando poco a poco en un espiral infernal de bajas y altas laborales en medio de un creciente terror a volver a un lugar de trabajo, que se convierte para él en un auténtico gulag o campo de concentración en el que se suceden cotidianamente todo tipo de vejaciones, ningunos y manipulaciones contra él. De este modo, insomnio, depresión, ataques de pánico, cefaleas, hipervigilancia, trastornos de ansiedad, estrés postraumático así como todo tipo de disfunciones y somatizaciones se desarrollan como los típicos efectos que presentan las víctimas de estas agresiones en el entorno laboral. No siempre los especialistas que tratan a las víctimas identifican completamente un cuadro de Mobbing laboral y suele ser común diagnosticar correcta aunque parcialmente estas enfermedades, que no son sino efectos de microtraumatismos psicológicos en el lugar de trabajo, del que las víctimas no pueden escapar sin exponerse a una gravosa pérdida del sustento económico, o a una serie de bajas laborales que no resuelven el problema de fondo y lo mantienen sin solución. Las víctimas desarrollan terror a volver al lugar de trabajo. Hablar en estos términos puede parecer en pleno siglo XXI escandaloso. Sin embargo, esta descripción se corresponde con la experiencia que viven a diario en sus trabajos entre setecientos cincuenta mil y

FECHA	CONTENIDO DE INTERES	FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	dos millones de españoles (entre el 5 y el 15% de la población activa). El Mobbing o acoso psicológico en el trabajo, además de presentarse como un problema epidemiológico por sus cifras de afectados en España, constituye un fenómeno emergente. Las cifras que arrojan los estudios más recientes siempre son superiores a las cifras de los anteriores. Los datos del barómetro sobre “Violencia en el entorno laboral” Cisneros II de la Universidad de Alcalá proyectan una incidencia del 15% de la población activa. Mobbing La violencia psicológica en el trabajo (y II) Una forma de pensar típica en las personas que no conocen a fondo el problema del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo ni lo han presenciado jamás en su entorno laboral, es la tendencia a pensar de manera errónea que este problema les sucede habitualmente a los trabajadores mediocres, a los incumplidores, a los que fallan en el cumplimiento en sus obligaciones laborales, o a los que “meten la pata”- en una palabra, a los “mantas”. De este modo, atribuyen la culpabilidad a aquellos que padecen el mobbing pensando que “algo habrán hecho”. Este tipo de error atribucional, ampliamente conocido en Psicología, consiste en cargar la responsabilidad sobre las víctimas. Suele ser frecuente que hasta la misma pareja o cónyuge de la víctima incurra en él. Con ello rematan en el hogar “la faena” que los hostigadores laborales inician en el trabajo. Tal tipo de mecanismo de defensa afecta asimismo a los compañeros de la víctima de Mobbing que, en un intento de salvaguardar su seguridad psicológica ante un eventual mobbing sobre ellos mismos tienden a pensar “a mí nunca me ocurriría pues soy un trabajador cumplidor, y una buena persona”. Incurriendo en este mecanismo de defensa, estos compañeros, al principio neutrales, se transforman en cooperadores necesarios, tácitos consentidores o testigos mudos de las agresiones que presencian en el trabajo. De manera sorprendente, los expertos internacionales en este tema coinciden en señalar que el Mobbing afecta a trabajadores brillantes, a aquellos mejor valorados, a los más creativos, a los más cumplidores; en definitiva a los mejores de entre los recursos humanos de la organización, y también a aquellos que se han negado a participar en acciones ilícitas o antiéticas que puedan perjudicar a la organización o a los clientes. El resistirse a participar en semejantes “enjuagues” suele desencadenar en muchas ocasiones el mobbing contra ellos. Muchos trabajadores afectados presentan asimismo un exceso de ingenuidad o “buena fe” que les impide hacer frente desde el principio a quienes les intentan perjudicar. Cabe insistir por tanto que la lucha contra el mobbing en el trabajo, al margen de consideraciones éticas o humanitarias más que pertinentes al analizar este problema social, es una forma de salvaguardar y preservar la competitividad empresarial mediante la protección del capital intelectual humano de la organización. Al coste de las bajas laborales recurrentes y al coste de los tratamientos farmacológicos o psicológicos, es necesario añadir el cada vez más frecuente coste que supone para las familias, las organizaciones o la economía del país la pérdida irrecuperable del trabajador por incapacidad definitiva o incluso por	suicidio (uno de cada 5 suicidios tienen como causa una situación de mobbing). Muchas organizaciones han comprendido esto y se apresuran a implementar y hacer firmar a sus empleados protocolos de comportamiento antimobbing que obligan a quien lo padece o a quien lo presencia a denunciarlo de manera inmediata a los departamentos de recursos humanos o a los Comités de Seguridad e Higiene, sancionando fuertemente a los hostigadores. ¿Por qué a mí? se preguntan una y otra vez las víctimas de Mobbing que repasan de día y de noche en medio del insomnio galopante su desempeño laboral y no ven ninguna causa que justifique ese terrible hostigamiento. La respuesta, no suelen dársela en muchos casos antes de que sea demasiado tarde. Precisamente su valiosa contribución a ese proyecto empresarial, su actitud ética, su excelente disposición al cambio y a mejorar haciendo autocrítica, su situación familiar o personal envidiable por otros trabajadores, su empatía, su capacidad de liderar informalmente a otros en torno a proyectos o iniciativas son la causa que les han hecho merecedores de todo tipo de amenazas, críticas, calumnias, manipulaciones de su trabajo, o estigmatización frente a sus compañeros. Los celos que despertaron en otros compañeros mediocres, o con trastornos de la personalidad, o alteraciones psicopáticas les ha situado en el punto de mira de estos hostigadores a los que amenazan o hacen sombra. Por otro lado sabemos que las organizaciones en las que se propaga el Mobbing: suelen ser organizaciones rígidas, altamente burocratizadas, con una sobrecarga cuantitativa de trabajo o un déficit en la calidad o enriquecimiento de las tareas a realizar. También organizaciones en las que suelen existir situaciones no éticas que las víctimas no aceptan o con las que se resisten a colaborar. Otras son organizaciones que contemplan y fomentan entre sus valores preponderantes la “ley de la selva” del “todo vale”, de unos contra otros. O son simplemente organizaciones con ambientes de elevada inseguridad personal que favorecen la depredación de unos por otros. Así es como los funcionarios de la Administración Pública del Estado o de las comunidades autónomas, el personal docente universitario o preuniversitario, la enfermería y demás profesionales sanitarios del sistema de salud, los profesionales de los medios de comunicación, el personal del turismo, la hostelería y la restauración, y los trabajadores de grandes empresas públicas son colectivos especialmente afectados por el Mobbing. En estos sectores, que podemos considerar de alto riesgo, las tasas del 15% de la población activa que proyecta el estudio Cisneros II se duplican o hasta se triplican. ¿Qué se puede hacer? Al margen de la actuación individual de cada una de las víctimas, abocadas a una situación de naufragio personal y profesional del que deben salir con ayuda especializada para reconstruir la autoestima y autoconfianza perdidas, los poderes públicos han de intervenir legislando la protección contra el “asesinato psicológico” de nuestros mejores recursos humanos. Las organizaciones, a través de sus departamentos de Recursos Humanos y Comités de Seguridad Laboral deben establecer protocolos de seguridad y prevención.	

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	El poder legislativo debe identificar los comportamientos objetivos (hay más de 40 tipos de comportamientos diferentes de acoso psicológico) lesivos de la salud laboral de los trabajadores y tipificarlos como delito contra la salud laboral de los trabajadores, o incluirlos en una reforma penal. Mientras esto ocurre la batalla contra el mobbing ya ha comenzado. Muchas personas serán recordadas como pioneros de la divulgación del Mobbing en España. Entre ellas son figuras decisivas Senadores como D. Isidre Molas que presentó la decisiva moción contra el Mobbing en el Senado el pasado 19 de junio, o la Senadora del Grupo Popular por La Rioja Doña Isabel San Baldomero a cuya decisiva y eficaz intervención se debe la unanimidad de todos los grupos del Senado contra el Mobbing. Ciudadanos particulares como Víctor Sen que, de manera voluntariosa y desinteresada, crearon páginas web decisivas para la difusión de este fenómeno en Internet o las personas víctimas de acoso psicológico que se reunieron por primera vez en Vitoria, Galicia o Barcelona para crear asociaciones y arroparse y defenderse mejor juntos. La lucha contra el Mobbing está servida y es necesario recordar como en tantas batallas por humanizar nuestro mundo, tal y como señaló la Presidenta de las madres de Mayo “la única batalla que se pierde es aquella que se abandona”. <i>(Documento 38)</i>
Tercera encuesta europea sobre condiciones de trabajo, 2000. En: < http://agency.osha.eu.int/publications/newsletter/8/es/index11.Htm >	Al nivel de los países industrializados, los datos europeos más recientes sobre el mobbing en el trabajo son los que recoge la Tercera Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo de la Fundación de Dublín para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo para el año 2000. Tercera encuesta europea sobre condiciones de trabajo (2000). Violencia en el lugar de trabajo La tercera encuesta europea sobre condiciones de trabajo, basada en 21.500 entrevistas directas con trabajadores de la Unión Europea indica que: • Un 2% (3.000.000) de trabajadores se encuentran expuestos a la violencia física por parte de personas pertenecientes al ámbito de trabajo. • Un 4% (6.000.000) de trabajadores padecen acoso sexual. • Y un 9% (13.000.000) de trabajadores están sujetos a intimidación y amenazas. • Existen considerables diferencias entre varios de los Estados miembros, sospechándose que dichas diferencias se deben a la falta de informes en algunos países frente a la mayor concienciación en otros. Por ejemplo: 15% en Finlandia, 14% en Gran Bretaña y Holanda, 12% en Suecia, 11% en Bélgica. • Pero únicamente 4% en Italia y Portugal y 5% en España. En lo que respecta al mobbing, o fenómeno de la intimidación y el acoso moral en el trabajo, el 9% de los trabajadores, esto es, 13 millones de individuos, manifestaron sentirse afectados, y los índices de exposición más elevados se dieron en los siguientes casos: - El sector servicios, como la administración pública, con un 14%, los hoteles y restaurantes con un 13% y un 12% en otros servicios. - Los trabajadores de los sectores de servicios y ventas son, por tanto, los más afectados, con un 13% del total. - Las mujeres trabajadoras padecen más estas situaciones de riesgo que los hombres, con un 10%, frente al 8%.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Respecto a las consecuencias relevadas en la encuesta, se afirma que experimenta estrés alrededor del 47% de los trabajadores expuestos a mobbing o acoso moral. También el ausentismo por motivos de salud sufre un incremento cuando se dan situaciones de violencia en el trabajo. En los últimos 12 meses anteriores al momento de la encuesta, había estado ausente de su trabajo más del 30% de los trabajadores expuestos a violencia física, acoso moral o acoso sexual. Lo cierto es que la importancia de esta problemática en la Unión Europea es de tal alcance, que el Parlamento Europeo ha dictado en el 2001 una resolución sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. Apoyándose, precisamente, en los datos de la Tercera Encuesta de la Fundación de Dublín, la Resolución del Parlamento Europeo destaca que pueden mencionarse como causas del acoso moral, entre otras, las deficiencias en la organización del trabajo, la información interna y la gestión, así como los problemas de organización prolongados e irresueltos. Aboga por la necesidad de revisar y completar la legislación vigente, así como por elaborar una definición uniforme para el acoso moral. Recomienda a los Estados miembros la puesta en práctica de políticas de prevención eficaces. <i>(Documento 39)</i>
Vélez Mesa, William. ¿Qué hacer frente al acoso laboral? En: > http://members.tripod.com.co/alumnoscalfredo/leclab7.htm .>	¿Qué hacer frente al acoso laboral? Un grupo de congresistas presentó un proyecto que busca acabar con el acoso laboral. El representante William Vélez, creador de la iniciativa, escribe sobre el tema. Aunque son muchas las personas que en su actividad laboral tienen que soportar constantes agresiones verbales y físicas, hostigamientos, descalificaciones humillantes en presencia de los compañeros, públicas amenazas de despido, discriminaciones por razones de raza, género o creencias y actitudes de aislamiento social, ninguna ley colombiana brinda protección efectiva frente a tales vejámenes. Nuestro derecho laboral, privado y público, ignora tales prácticas, no obstante ser cotidianamente ejercidas –como aceptables– por jefes inmediatos, supervisores, superiores jerárquicos y por los propios compañeros de trabajo en empresas y entidades públicas, con la finalidad de infundir terror, inducir la renuncia o simplemente “amargarle la vida” a subalternos o colegas. Para llenar este vacío legal, un grupo de congresistas hemos propuesto varias herramientas encaminadas a prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en sus diferentes modalidades: Maltrato, humillación, persecución, discriminación, entorpecimiento y aislamiento. ¿Qué sugerimos? Como medidas preventivas, los reglamentos de trabajo de empresas e instituciones deberán consagrar procedimientos internos, confidenciales y conciliatorios de tipo pedagógico y ayudas psicológicas que puedan ser puestos en marcha cuando el empleador detecte, por sí mismo o por queja, una situación de acoso laboral. Si tales procedimientos no fueren activados, los afectados podrán acudir ante el Inspector de Trabajo, el Inspector de Policía, el Personero Municipal o la Defensoría del Pueblo para que se conmine al acusado y al empleador a hacerlo. Cuando la conducta de acoso laboral fuere repetida y verificable, sus autores y los empleadores tolerantes deberían ser sancionados de diversas maneras: como causal disciplinaria de destitución, si el autor del acoso es un servidor público. Si la víctima es un trabajador particular, su renuncia se tendrá como despido sin justa causa y dará lugar a la indemnización prevista por el Código Sustantivo del Trabajo. Paralelamente, a petición de la víctima el Inspector de Trabajo o los

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Inspectores de Policía impondrán sanción administrativa de multa entre dos y diez salaros mínimos legales mensuales al particular culpable del acoso y al empleador tolerante. Cuando el acosador sea un compañero de trabajo o un subalterno, el empleador, el nominador o la entidad contratante lo sancionarán con la terminación o no renovación del contrato de trabajo. En todo caso, el culpable por acción u omisión asumirá la mitad del costo de los tratamientos de salud que se deriven de su comportamiento. Para proteger a víctimas y a testigos del acoso contra eventuales represalias, proponemos tener como nulos los actos de despido o destitución que se produzcan durante los seis meses siguientes a la formulación de la denuncia ante la autoridad competente. Si el denunciante fuere un servidor público, se activará inmediatamente el poder preferente del Ministerio Público respecto a las investigaciones disciplinarias que contra él se adelanten. Nuestro proyecto tiene el cuidado de precaver los riesgos de abuso de tales procedimientos. Siguiendo a la investigadora Marie-France Hirigoyen (El acoso moral, Paidós, 1999, p. 49), no todo conflicto o roce brusco en la relación de trabajo tiene significación para tipificar acoso. Sólo lo es aquella conducta que, además de persistente, no va seguida de ningún “esfuerzo de matización” (excusas y correctivos). Así mismo, jamás podrían sancionarse como acoso laboral los llamados de atención relativos a exigencias técnicas o de eficiencia formulados en términos constructivos; tampoco los imperativos de colaboración especial con la empresa o institución si obedecen a criterios razonables y son igualitarios. No se trata de un proyecto antipatronista. La adopción de sanciones para los acosadores y empleadores tolerantes, aunque oportuna –treinta días–, estará revestida de todas las garantías del debido proceso y el derecho de defensa. Además, como cuestión de justicia, hemos propuesto sancionar con multas, deducibles del sueldo, a quienes presenten denuncias temerarias de acoso laboral, fundadas en simples susceptibilidades o mala fe.

FECHA	CONTENIDO DE INTERES
	Otros países han tomado la delantera en esta lucha contra el acoso laboral. Suecia y Francia lo sancionan como conducta punible desde 1992 y con posterioridad Estados Unidos, Alemania, Italia y Australia. El Parlamento Europeo ha encarado este problema en varias resoluciones y en la legislatura de la Provincia de Buenos Aires (Argentina) se discute actualmente un proyecto de ley sobre “violencia laboral”. En España desde el año 2000 se han dictado cuarenta y seis sentencias sobre acoso laboral. Al proponer esta iniciativa nos motiva la convicción de que un ambiente armonioso de trabajo no sólo contribuye al respeto a la dignidad humana sino que se traduce en mejora de la productividad. <i>(Documento 40)</i>

VIII. Páginas web consultadas

- Autoridades Federales de la Confederación Suiza
http://www.admin.ch/ch/f/rs/311_0/index2.html
http://www.admin.ch/ch/f/rs/311_0/index2.html
http://www.admin.ch/ch/f/rs/311_0/index2.html
- Honorable Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires
<http://www.hcdiputados-ba.gov.ar/>
- Diario Judicial de Buenos Aires
<http://www.diariojudicial.com/>
- Consejo Económico y Social de la República de Francia
<http://www.conseil-economique-et-social.fr/>
- Organización Internacional del Trabajo
<http://www.ilo.org/public/spanish/>
- Portal de la Unión Europea
http://europa.eu.int/index_es.htm
- Naciones Unidas
<http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>
- Agencia Europea para la Seguridad en la Salud en el Trabajo
http://agency.osha.eu.int/publications/newsletter/8/es/index_11.htm

