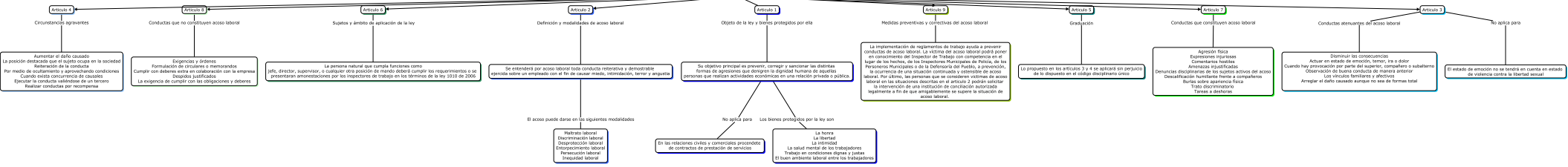


LEY 1712 DE 2014
ACOSO LABORAL

Su objetivo

Fue creada para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras agresiones dentro de las relaciones de trabajo

El Congreso de Colombia descentra los siguientes artículos



Artículo 4
Circunstancias agravantes

Aumentar el daño causado
La decisión desatada que el sujeto ocupa en la sociedad
Debido a la conciencia
Por medio de aculturamiento y aprovechando condiciones
Cuando existe coacción de coacción
Ejecutar la conducta violadora de un tercero
Realizar conductas por recurrente

Artículo 5
Conductas que no constituyen acoso laboral

Exigenias y deberes
Formulación de credenciales o memorandos
Cumplir con deberes entre un subalterno con la empresa
Deberes justificados
La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes.

Artículo 3
Sujetos y ámbito de aplicación de la ley

La persona natural que cumple funciones como:
jefe, director, supervisor, o cualquier otra posición de mando debe cumplir los requerimientos o no presentarse en condiciones por los inspectores de trabajo en los términos de la ley 1712 de 2014.

Artículo 2
Definición y modalidades de acoso laboral

Se entenderá por acoso laboral toda conducta reiterativa y discriminatoria ejercida sobre un empleado con el fin de causar miedo, humillación, temor y angustia.

El acoso puede darse en las siguientes modalidades:
- Maltrato laboral
- Desempeño laboral
- Desprestigio laboral
- Desempoderamiento laboral
- Persecución laboral
- Inseguridad laboral

Artículo 1
Objeto de la ley y bienes protegidos por ella

Su objetivo principal es prevenir, corregir y sancionar las distintas formas de agresiones que deterioran la dignidad humana de aquellas personas que padecen situaciones opresivas en una relación grande o pequeña.

Los bienes protegidos por la ley son:
- La honra
- La libertad
- La intimidad
- La salud mental de los trabajadores
- Trabajo en condiciones dignas y pacas
- El buen ambiente laboral entre los trabajadores

Artículo 6
Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

La implementación de reglamento de trabajo ayuda a prevenir conductas de acoso laboral. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo del departamento en el lugar de los hechos, del los Inspectores Municipales de Policía, de los Inspectores Municipales de la Policía Nacional del Puerto, la prevención, la ocurrencia de una situación continuada y sostenida de acoso laboral. En otros, las personas que se consideran víctimas de acoso laboral en las situaciones descritas en el artículo 2 podrán solicitar la intervención de una institución con facultad autorizada legalmente a fin de que el empadronamiento se haga en la situación de acoso laboral.

Artículo 7
Gravación

El presente en los artículos 7 y 8 se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el código disciplinario propio.

Artículo 8
Conductas que constituyen acoso laboral

Agresión física
Expresiones ofensivas
Comentarios hostiles
Amenazas injustificadas
Detenciones disciplinarias de los sujetos activos del acoso
Desafiliación hostil entre sí
Comportamiento
Burlas sobre apariencia física
Tipos disciplinarios
Tareas a deberse

Artículo 9
Conductas atenuantes del acoso laboral

Disminuir las consecuencias
Actuar en estado de emoción, temor, ira o dolor
Cuando ha provocado por parte del superior, compañero o subalterno
Observación de buena conducta de manera anterior
Logro ético familiar y efectivo
Arreglar el daño causado aunque no sea de forma total

Artículo 10
No aplica para

El estado de emoción no se tendrá en cuenta en estado de violencia contra la libertad sexual