

# MANUAL DE ACOSO LABORAL

## COMITÉ DE CONVIVENCIA

El objetivo de este comité es fomentar un buen ambiente laboral, promover relaciones positivas entre los empleados y proteger los derechos, la dignidad e integridad de todo el personal de Sporting Service.



Busca prevenir del acoso laboral y acoso sexual laboral, que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. La vocación del Comité de Convivencia es de carácter preventivo por lo que la razón principal de este no es la atención al conflicto, ni la sanción que el acoso acarree, sino la prevención del mismo.

## ¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

Toda conducta persistente y demostrable, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

## ¿QUÉ HACER EN CASO DE SER VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL?

Informar al Comité de Convivencia Laboral de Sporting Service completando los datos en el formato de Reporte de Condiciones de Acoso Laboral y enviarlo por correo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, **[responsablesgst@sportingservicesas.com](mailto:responsablesgst@sportingservicesas.com)**

Quedamos atentos a cualquier inquietud.

Cordialmente,

Miembros del Comité de Convivencia

# MANUAL DE ACOSO LABORAL

## CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

De acuerdo a la ley 1010 de 2006 en la que se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo.



### Ley 1010 de 2006, Artículo NO. 7

Conductas que constituyen acoso laboral:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. 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.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya
6. temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
7. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
8. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
9. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
10. 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 u objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

# MANUAL DE ACOSO LABORAL

## CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

De acuerdo a la ley 1010 de 2006 en la que se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo.



### Ley 1010 de 2006, Artículo NO. 7

Conductas que constituyen acoso laboral:

11. 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.
12. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
13. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
14. 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.
15. 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 2o.

Excepcionalmente un sólo 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 si sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

# MANUAL DE ACOSO LABORAL

## DEFINICIONES

### LEY 1010 DE 2006, ARTÍCULO NO. 2

Definición y modalidades de acoso laboral.

### MALTRATO 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 o trabajador; 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 todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

### PERSECUSIÓN LABORAL

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

### 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.

### ENTORPECIMIENTO LABORAL

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. 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.

### 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.

### INEQUIDAD LABORAL

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.