



# Comunidad Nacional de Conocimiento:

En prevención de peligros  
en el servicio doméstico

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**

LA ASEGURADORA  
DE TODOS LOS  
COLOMBIANOS



Positiva Compañía  
de Seguros



@PositivaCol



PositivaCol



Positiva Colombia



MINISTERIO DE HACIENDA Y  
CRÉDITO PÚBLICO

# Comunidad Nacional de Conocimiento en:

**Prevención de Peligros en el  
Servicio Doméstico**

---



# Prevención de mecanismos de acoso laboral

---



# Experto Líder

*de la comunidad, prevención de  
peligros en el servicio doméstico*

**Hilda Janice Velasco Alarcón**

Abogada. Esp. Derecho Constitucional / Prof. SST

Correo: [consultoriarucsgi@gmail.com](mailto:consultoriarucsgi@gmail.com)

Contacto: 315-8875972

# Ruta de conocimiento

**01**

GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD PARA UNA VIDA MAS PLENA

**02**

DERECHOS Y DEBERES EN RIESGOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

**03**

SG-SST EN TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO Y EN TRABAJADORES VINCULADOS MEDIANTE TEMPORALES

**04**

¿QUÉ HACER SI EL TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO SUFRE UN ACCIDENTE DE TRABAJO?

**05**

¿QUÉ HACER SI EL TRABAJADOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO TIENE SINTOMAS DE PRESUNTA ENFERMEDAD LABORAL?

**06**

REQUISITOS LEGALES EN LAS MODALIDADES DE TRABAJO Y TIPOS DE CONTRATACION SECTOR DOMESTICO

**07**

IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO Y PELIGROS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

**08**

COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS PERSONALES Y LABORALES

**09**

VIVIENDO MI PROPOSITO DE VIDA AL 100% CON SALUD Y BIENESTAR INTEGRAL

**10**

PREVENCIÓN DE MECANISMOS DE ACOSO LABORAL

## SABIDURIA JAPONESA:

Si no es tuyo, no lo tomes

Si no es correcto, no lo hagas

Si no es verdad, no lo digas

Si no sabes, calla...

Yokoi Kenji



# Tabla de contenidos



Bienvenida y  
reflexión

**Momento 1**



Repaso conceptual  
mecanismos de acoso  
laboral

**Momento 2**



Alineación de lo  
aprendido con la  
gestión preventiva  
del CCL

**Momento 3**

# Objetivo general

Actualizar los conocimientos de las **FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES** del CCL, que aporte a aplicar herramientas de **PREVENCIÓN DE MECANISMOS DE ACOSO LABORAL** para lograr un **AMBIENTE DE TRABAJO ARMÓNICO**, basados en la **DIGNIDAD HUMANA**.

---



# Objetivos específicos



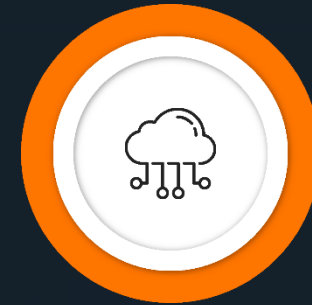
## Objetivo 1

Reconocer los  
mecanismos de  
acoso laboral



## Objetivo 2

Comprender los  
mecanismos preventivos  
del acoso laboral



## Objetivo 3

Recomendaciones  
preventivas

## Deja YA de juzgar

- ✓ A esa persona que llamaste “Incapaz” es el proveedor de su hogar y lucha cada día por ser mejor.
- ✓ A esa persona que “gritaste”, realiza desde hace varios años un trabajo fuerte consigo mismo para aumentar su Autoestima.
- ✓ A esa persona que “menospreciaste”, los ignoran en su entorno.
- ✓ A esa persona que llamaste “gorda”, libra una batalla con la comida con tal de “alinearse” a los estándares de su grupo social...

**¿Cómo te encantaría que los demás trataran a ese SER que tanto amas?**

# LEY 1010 DE 23 DE ENERO DE 2006

## Finalidad

Prevenir el ultraje a la dignidad humana en una relación laboral

Busca → Recuperar la cultura del "Buen Trato"

Que las entidades

Previengan conductas de acoso laboral  
Reglamenten procedimientos al interior

Privada  
Pública

## Definición

Conducta

Persistente  
Demostrable

## Ejercida sobre

Empleado

Sector Privado

Empleador

Jefe o Superior Jerárquico

- Inmediato
- Mediato

Sector  
Público

Compañero  
Subalterno

## Intención

Producir

Miedo  
Intimidación  
Terror  
Angustia  
Perjuicio Laboral  
Desmotivación en trabajo

# MODALIDADES DE ACOSO LABORAL



**Conexidad:** Acoso sexual en el marco de las relaciones laborales / No respeto al derecho a la desconexión laboral.

# PARTICIPANTES

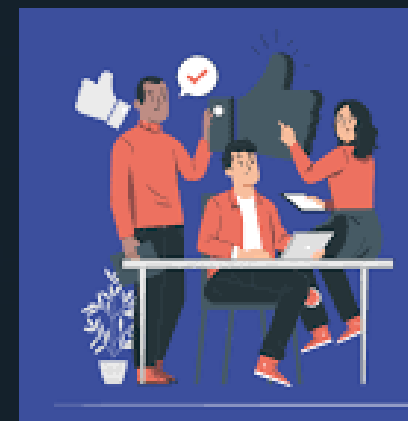
**Sujeto Pasivo**  
(Víctima de la conducta)



**Sujeto Activo**  
(Generador de la conducta)



**Tercero espectador**  
(Testigos)



**Tercero Neutral**  
CCL/Conciliador

# NIVELES

**Descendente**



• **Ascendente**



**Horizontal**



**Mixto**



## EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- ✓ Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- ✓ Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política el estatus social.
- ✓ Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- ✓ La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo
- ✓ Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en privado o en público.
- ✓ La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

## EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- ✓ La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- ✓ La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o a mejorar la eficiencia laboral, conforme acuerdo contractual, indicadores y objetivos del cargo.
- ✓ La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Organización.
- ✓ Exigencia de cumplir las obligaciones contractuales que trata el CST y Reglamento interno de Trabajo.



## CONDUCTAS ATENUANTES

Haber observado buena conducta anterior

Obrar en estado de emoción o pasión excusable, temor intenso o en estado de ira e intenso dolor

Procurar voluntariamente después de realizada la conducta disminuir o anular sus consecuencias.

Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

# CAPÍTULO ESPECIAL

## Sentencia T-426 de 2021. Acoso Sexual en el marco de relaciones laborales



Expediente T-8009845

Fecha sentencia 2021-12-03

Sentencia T-426/21

Magistrado Ponente: Antonio José Lizarazo Ocampo

Demandado Veeduría disciplinaria de la universidad XXX

**Tema:** OBLIGACION DE ENTES UNIVERSITARIOS PARA SENSIBILIZACION,  
PREVENCION Y SANCION DE FORMAS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACION CONTRA LAS  
MUJERES.

- ✓ La accionante se vinculó a XXX como contratista en el año 2011 y prestó sus servicios en varias dependencias.
- ✓ En mayo de 2016 instauró una queja disciplinaria en contra de su jefe inmediato, por actos que configurarían acoso sexual y laboral.
- ✓ La actuación a la que se le atribuye vulneración de derechos fundamentales por parte de la Veeduría Disciplinaria de la institución accionada, es haber rechazado el recurso de apelación que se formuló en contra de un auto adoptado en la causa disciplinaria, mediante el cual se dispuso su archivo bajo el argumento de no haber sido demostrada la legitimación de la apoderada que lo presentó, en tanto esta había sido designada como suplente de la suplente de la apoderada titular.

- ❖ La peticionaria alega que en la sustentación del mencionado recurso se señalaba la falta de enfoque de género, las irregularidades de valoración de las pruebas y la inseguridad jurídica que se presentó al sustentar el fallo en una norma que no estaba vigente para la época de los hechos.
- ❖ La Corte considera que la decisión cuestionada en esta oportunidad se fundó en una aplicación inadecuada de la norma, lo cual condujo a un defecto procedimental por exceso ritual manifiesto y al desconocimiento del derecho sustancial de la mujer de contar con un mecanismo efectivo de defensa ante actos de violencia de género.
- ❖ Se CONCEDE el amparo invocado, se deja sin efectos el auto cuestionado y se ordena a la accionada dar trámite al recurso propuesto y analizar con perspectiva de género y atendiendo los estándares internacionales, constitucionales y legales, los reparos expresados en ese escrito.

## Concepto 120601 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

¿Es obligatorio el uso de la aplicación “WhatsApp” para el desarrollo de las funciones?  
**ACOSO LABORAL. Definición, modalidades, causales.**

¿Qué actos constituyen acoso laboral?

La Corte Constitucional en sentencia T-574 de 2017 con Magistrado Ponente Dr. Alejandro Linares Cantillo señaló sobre esta aplicación que:

*“Se trata entonces de una plataforma de mensajería instantánea que permite **crear grupos** en los que participan las personas que el usuario elija - familia, compañeros de trabajo, universidades, entre muchos otros-.*

*A tales grupos, cuya **administración** se encuentra a cargo de uno o varios de sus integrantes, les puede ser asignado un nombre y comprender hasta 256 integrantes. Cada miembro o participante del grupo tiene la posibilidad -luego de que ingresa al grupo por decisión del administrador- de retirarse del grupo, de silenciarlo, de personalizar las notificaciones o de decidir qué contenidos baja a su teléfono móvil.*

... Es el **comité de convivencia laboral** o la instancia creada para tal fin por la Administración, ante la cual debe adelantarse el procedimiento previsto, para que allí se **determine la configuración del acoso laboral por el uso del WhatsApp** y se adopten las medidas correspondientes.



... Sanción de la Ley 2209 del 23 de mayo de 2022 ...

Se concluyen las ponencias que iniciaron en el 2018 que buscaban modificar la caducidad prevista en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.

Lo anterior implica que las acciones derivadas de conductas de acoso laboral ***prescribirán en un término de tres años*** que se contará ***a partir de la presunta ocurrencia de la conducta de acoso laboral.***

Este término se equipara al regulado en el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo y el del artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad, donde también se ha dispuesto por Ley que la ***prescripción de los derechos laborales es de tres años.***

## ARTÍCULO 11. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS Ley 1010 de 2006.

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.

## EJEMPLOS PLAN DE TRABAJO PREVENTIVO

1) Campañas educativas “ARMONIA Y BUEN TRATO”

2) Promoción de las actividades de formación que aporte al manejo de estrés, comunicación asertiva, inteligencia emocional, Batería psicosocial entre otros.

3) Vigilancia y control de la aplicación y resultados de la batería de riesgo Psicosocial.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS REQUERIDOS	FECHA PROPUESTA	SEGUIM

## Actividades de capacitación y entrenamiento

- **Comunicación (Asertiva y de Retroalimentación)**
- **Resolución de conflictos y Debito Proceso**
- **Liderazgo situacional / Gestión de las personas**
- **Trabajo en equipo / Coordinación con otros**
- **Inteligencia Emocional (Capacidad para aceptar críticas)**
- **Coaching de equipos y de Esencia**
- **Endomarketing (Hacia la Cultura de la Felicidad en el trabajo).**

# BIBLIOGRAFIA

1

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

# PREGUNTAS

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



Disponemos para ti los  
canales de atención del:

PLAN NACIONAL  
**MULTIMODAL**  
DE EDUCACIÓN EN SST **2023**



**Educación virtual**  
+1.000 cursos virtuales y  
Curso obligatorio cumplimiento

[educavirtual@positiva.gov.co](mailto:educavirtual@positiva.gov.co)



**Educación presencial y  
talleres web**  
Congresos Nacionales

[Positiva.educa@positiva.gov.co](mailto:Positiva.educa@positiva.gov.co)

# Todo lo tienes con Positiva

*Entra aquí, y descubre lo*

<https://posipedia.com.co/>



Presentaciones  
Técnicas



Juegos  
Digitales



Ludo  
Prevención



# Positiva siempre contigo

La magia comienza aquí

<https://posipedia.com.co/>



Audios



Videos



Mailings

