**LEY DE SALUD MENTA**

**El objeto** de la presente leyes garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana

**LEY 1010 DE 2006**

**Prevención y sanción de acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo**

Ámbito

Objetivo

**ARTÍCULO 1o. OBJETO DE LA LEY** 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

La presente leyes aplicable al Sistema General de Seguridad Social en Salud, especifica mente al Ministerio de Salud y Protección Social, Superintendencia Nacional de Salud, Comisión de Regulación en Salud

Garantías

Ámbito

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. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

El Estado a través del Sistema General de Seguridad Social en Salud garantizará a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, atención integral e integrada que incluya diagnóstico, tratamiento y rehabilitación en salud para todos los trastornos mentales.

Modalidades

-  **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral

- **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador

**Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social**

Ámbito

SE APLICA A LOS EMPLEADORES PUBLICOS Y PRIVADOS A LOS TRABAJADORES DEPENDIENTE E INDEPENDIENTES A LOS CONTRATANTES DE PERSONAL BAJO MODALIDAD DE CONTRATO CIVIL COMERCIAL O ADMINISTRATIVO A LAS ORGANIZACIONES DE ECONOMIA

SOLIDARIA Y COOPERATIVA

**Discriminación laboral**todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social

RIESGO: PROBABILIDAD DE OCURRENCIA DE UNA ENFERMEDAD

TRABAJO: TODA ACTIVIDAD HUMANA REMUNERADA O NO DEDICADA A LA PRODUCCION, COMERCIALIZACION

ES ESTABLECER DISPOSICIONES Y DEFINIR LAS RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES SOCIALES EN CUANTO A LA EVALUACION Y PREVENCION Y MONITOREO PERMANENTE DE LA EXPOSICION A LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

Definiciones

Objeto

- Derecho a recibir atención integral e integrada y humanizada por el equipo humano y los servicios especializados en salud mental.

- Derecho a recibir información clara, oportuna, veraz y completa de las circunstancias relacionadas con su estado de salud, diagnóstico, tratamiento y pronóstico

- Derecho a recibir la atención especializada e interdisciplinaria y los I tratamientos con la mejor evidencia científica de acuerdo con los avances ~ científicos en salud mental

- Derecho a recibir psi coeducación a nivel individual y familiar sobre su trastorno mental y las formas de autocuidado

**Derechos**

a) Haber observado buena conducta anterior.

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

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.

Conductas atenuantes

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL: CONDICIONES PSICOSOCIALES DONDE SE MUESTRAN EFECTOS NEGATIVOS EN LA SALUD

FACTOR DE RIESGO: POSIBLE CAUSA DE UNA LECION O DAÑO

PROTECTOR PSICOSOCIAL: CONDICIONES DE TRABAJO QUE PROMUEVEN

LA SALUD

CARGA FISICA: ESFUERZO FISIOLOGICO QUE DEMANDA LA OCUPACION

Factores

Conductas agravantes

d) Mediante ocultamiento, 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;

h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo

Factores psicosociales individuales

Factores psicosociales extra laborales

Factores psicosociales intralaborales

 Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano

Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores

Utilización del tiempo libre

Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa

Características de personalidad y estilos de afrontamiento

Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

Pertenencia a redes de apoyo social

Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional

 Acceso a servicios de salud.

 Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

**Articulo 9 Promoción DE la SALUD MENTAL Y Prevención DEL TRASTORNO MENTAL EN El ÁMBITO laboral**

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

**CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL**

-Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

- El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud evaluarán y ajustarán periódicamente este lineamiento técnico para enfrentar los riesgos laborales en salud mental.

Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo

 Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública 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

**CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL**

Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación

El Ministerio de Salud y Protección Social, adoptará en el marco de la Atención Primaria en Salud el modelo de atención integral e integrada, los protocolos de atención y las guías de atención integral en salud mental

Dichos protocolos y guías incluirán progresivamente todos los problemas y trastornos así como los procesos y procedimientos para su implementación.

**RESPONSABILIDAD EN la Atención INTEGRAL E INTEGRADA EN SALUD MENTAL.**

ACCIONES COMPLEMENTARIAS PARA la Atención INTEGRAL.

El Ministerio de Salud y Protección Social, garantizará la incorporación del enfoque promocional de la Calidad de Vida y la acción transitoria e intersectorial necesaria como elementos fundamentales en el diseño, implementación y evaluación de las acciones

-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](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr002.html#64) del Código Sustantivo del Trabajo.

- Con sanción 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.

- 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.

Sanciones

Atención Ambulatoria.

**Modalidades**

Atención Domiciliaria.

Unidades de Salud Mental

Atención Pre hospitalaria.

Urgencia de Psiquiatría.

Centro de Salud Mental Comunitario.

**MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.**

-  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

- 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

**Resolución 2404 del 2019**

**Por la cual adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial**

**RESOLUCIÓN 00000652 DE 2012**

**Se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas**

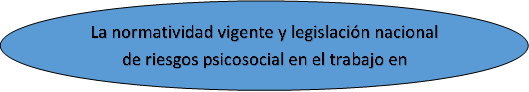
Ámbito

Conformatoria

Se aplicara a todos los empleadores públicos y privados a los trabajadores independientes y dependientes, a las organizaciones de economía solidaria y trabajadores independientes del sistema de seguridad social

 El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes

Objeto



Deber realizarse de forma periódica de acuerdo al nivel de riesgo de las empresas

Periodicidad

Adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanentes de los factores de riesgo psicosocial

Es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales

Objetivo

 La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los servidores públicos, a los trabajadores dependientes y a las administradoras de riesgos profesionales en lo de su competencia.

Ámbito

[Modificado por el art. 1, Resolución Min. Trabajo 1356 de 2012](https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48587#1)