



Segundo Conversatorio Comité de Convivencia Laboral

31 de Mayo de 2023



CONTENIDO

1. Marco Legal
2. Acoso Laboral
3. Modalidades de Acoso Laboral
4. Conductas que Constituyen en Acoso Laboral
5. Conductas que No Constituyen en Acoso Laboral
6. Resolución 652 de 2012
7. Funciones del Comité de Convivencia Laboral
8. Funciones del Presidente del Comité de Convivencia Laboral
9. Funciones de la Secretaria del Comité de Convivencia Laboral
10. Reuniones Comité de Convivencia Laboral



CONTEXTO



Secciones

Miércoles, 31 mayo 2023 ISSN 2745-2794

Semana

Suscri



Últimas noticias Semana TV Semana Play Economía Impresa Nación Política Galerías Especiales Más ▾

Contenido relacionados con:

Acoso laboral

Artículos



■ NACIÓN

Tras escalofriantes denuncias de la comisaria de familia de Pelaya, Cesar, Procuraduría exige dignificar condiciones de dicha institución

2023-05-29

■ SEMANA TV

En video | Comisaria de familia denuncia que su jefe, el secretario de gobierno la golpeó

Semana

Insólito



■ MUNDO

Video | Mujer policía amenaza con quitarse la vida en vivo y en directo; denunciaba acoso en la institución

2023-05-26



■ NACIÓN

Secretario de Gobierno de Pelaya, Cesar es acusado por acoso y él responde diciendo que es una “cortina de humo”

2023-05-24



■ NACIÓN

Condenan a abogado de Electrificadora de Santander por acoso sexual laboral

2023-04-17

CONTEXTO

Hace 1 mes

CLICS

Joven bloquea a su jefe cada vez que se va del trabajo: dice que es el mejor consejo

Hace 2 meses



JUDICIAL

Por acoso laboral, abren pliego de cargos contra oficial de la Fuerza Aérea Colombiana

Hace 4 meses



Más en Acoso laboral

EJE CAFETERO

Ministerio de Trabajo investiga casos de violación del libre descanso en Risaralda

Los casos se habrían presentado en medio de la pandemia, luego de la implementación del teletrabajo.

Hace 1 año



INTERNACIONAL

Mujer habría muerto de un infarto luego de fuerte regaño de su jefe

La situación se habría dado en un aparente caso de acoso laboral.

Hace 1 año



DEPORTES

Leyenda del fútbol renuncia a su club por enviar "mensajes inapropiados" a empleadas del equipo

El exfutbolista habría enviado fotos de su pene a empleadas del Ajax.

Hace 1 año





relación desigual de poder.

1. Marco Legal

- [Ley 1010 de 2006](#): Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
 - ✓ Definiciones
 - ✓ Modalidades
 - ✓ Medidas preventivas y medidas correctivas
 - ✓ Tratamiento sancionatorio
- [Resolución 2646 de 2008](#): Identificación, Evaluación, Prevención, Intervención y Monitoreo de los Factores de Riesgo Psicosocial.
- [Resolución 652 de 2012](#): Conformación y Funcionamiento del Comité de Convivencia.
- [Resolución 1356 de 2012](#): Modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

2. Acoso Laboral

- Ley 1010 de 2006 y Resolución 2646 de 2008 definen el acoso laboral como:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador 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.



3. Modalidades de Acoso Laboral



a. Maltrato Laboral:

- ✓ Acto de violencia contra la integridad física y moral , la libertad física o sexual y los bienes del empleado o trabajador.
- ✓ Expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o la intimidad.
- ✓ Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima.

b. Persecución Laboral:

- ✓ Conducta reiterada o arbitraria de descalificación, exceso de trabajo y cambios permanentes de horario, cuyo propósito es inducir a la renuncia del empleado.

3. Modalidades de Acoso Laboral



c. Discriminación Laboral:

- ✓ Trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

d. 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.

3. Modalidades de Acoso Laboral



e. Inequidad Laboral:

- ✓ Asignación de funciones a menosprecio del trabajador..

f. 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.

4. Conductas que Constituyen en Acoso 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;
- 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;

4. Conductas que Constituyen en Acoso Laboral

- 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;

4. Conductas que Constituyen en Acoso Laboral

- 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.

5. Conductas que No Constituyen en Acoso Laboral

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas 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 mejorarla eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

5. Conductas que No Constituyen en Acoso Laboral

- 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 C.S.T. 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 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.

5. Conductas que No Constituyen en Acoso Laboral

- 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.



6. Resolución 652 de 2012

- Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas.
- ✓ Se constituye los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.
- ✓ Es necesario establecer su conformación.
- **Objetivo**
 - ✓ Definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
 - ✓ Establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados a las ARP frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

6. Resolución 652 de 2012

- **Conformación de los Comités de Convivencia Laboral**
 - ✓ Estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
 - ✓ Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamiento tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética.
 - ✓ Habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
 - ✓ Empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con su respectivo suplente.

6. Resolución 652 de 2012

- ✓ En Comunicación recibida por un **FMI** informan lo siguiente: "En atención a la norma que antecede, para efectos para la existencia del Comité de Convivencia Laboral, cuando en una Empresa existan menos de veinte Trabajadores, se requerirá un mínimo de (4) Trabajadores obligatoriamente para constituir el Comité de Convivencia, dos principales y dos suplentes, correspondientes a los designados por el Empleador y elegidos por los Trabajadores, respectivamente , de lo que se constituye que cuando en una Empresa, existen tres (3) personas, entre ellas el representante legal de la misma, habrá sustracción de materia, para la conformación del Comité es decir, que por norma que rige la materia no habrá obligación para ese Empleador de constituir el Comité de Convivencia Laboral y los problemas de acoso laboral, de alguna de las tres personas, si los hubiere, pasaría a las Autoridades Administrativas del Ministerio de Trabajo o Judiciales, en el evento de que la victima, así lo estimo."(...)".

6. Resolución 652 de 2012

- Elección de los Integrantes del Comité de Convivencia Laboral
 - ✓ El empleador designará directamente sus integrantes.
 - ✓ Los trabajadores elegirán a sus representantes mediante escrutinio público. Votación secreta.
- Período del Comité
 - ✓ El Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

7. Funciones del Comité de Convivencia Laboral

- ✓ Recibir y dar trámite a las quejas.
- ✓ Examinar los casos de manera confidencial.
- ✓ Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos.
- ✓ Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo mutuos acuerdos para llegar a una solución.
- ✓ Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para constituir, renovar y promover la convivencia laboral.
- ✓ Seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su compromiso.
- ✓ En casos de que no se lleguen a ningún acuerdo entre las partes el Comité de Convivencia laboral deberán remitir la queja a la procuraduría General de la Nación (sector público) o informar a la alta dirección de la empresa (sector privado)

7. Funciones del Comité de Convivencia Laboral

- ✓ Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral e informes requeridos por los organismos de control.
- ✓ Seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- ✓ Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

8. Funciones Presidente del Comité de Convivencia Laboral

- ✓ El Comité de Convivencia Laboral deberán elegir entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:
 - Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
 - Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
 - Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
 - Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

9. Funciones Secretaria del Comité de Convivencia Laboral

- ✓ El Comité de Convivencia Laboral deberán elegir entre sus miembros, un Secretario, quien tendrá las siguientes funciones:
- Recibir y dar tramite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que lo soportan.
- Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.

9. Funciones Secretaria del Comité de Convivencia Laboral

- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

9. Funciones Secretaria del Comité de Convivencia Laboral



- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

10. Reuniones del Comité

- ✓ El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez cada tres (3) meses, sesionara con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten caso que requieran de sus inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.





Muchas gracias
Segundo Conversatorio
Comité de Convivencia Laboral
31 de Mayo de 2023



Dirección Ejecutiva Asomutuos