

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



ACOSO LABORAL

LEY 1010 DE 2006

Artículo 2



¿POR QUÉ SE CREAN LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL?

Medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.



La sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 53616 del 30 de julio de 2019, señaló los siguientes elementos necesarios para la configuración del acoso laboral:

- Acreditarse una conducta, por acción o por omisión.
- Con carácter persistente y demostrable.
- Presentarse en el contexto de una relación laboral.
- Existir la intención de generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del afectado.

**ACOSO
LABORAL**



DEMOSTRABLE



**CONDUCTA
PERSISTENTE**

OBJETIVO DEL ACOSO LABORAL



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El acoso laboral tiene regulación propia, y una de las consecuencias del acoso laboral es que si el trabajador renuncia debido a su existencia, se entiende que el contrato de trabajo fue terminado con justa causa por el trabajador, dando lugar al pago de la respectiva indemnización por despido injustificado.





COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Conductas que constituyen acoso laboral.

El artículo 7 de la ley 1010 de 2006 señala expresamente las siguientes conductas de 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 o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Conductas que constituyen acoso laboral:

- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- 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.
- 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.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- 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.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Conductas que no constituyen acoso laboral.

Para evitar el abuso de la norma concebida para proteger al trabajador, el artículo 8 de la misma ley de forma expresa señala las conducta que no constituyen acoso laboral:

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- 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 mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- 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.
- 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 Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Reglamento interno de trabajo ¿Por qué tener uno?

El reglamento de trabajo es el conjunto de normas que gobiernan la relación entre el empleador y los trabajadores, en las que se incluyen las conductas que son sancionables, lo mismo que las sanciones a imponer y el procedimiento para imponerlas.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

RESOLUCIÓN 652 DE 2012 MODIFICADO POR RESOLUCIÓN 1356 DE 2012

- ✓ Aplica para entidades públicas y privadas.

CONFORMACIÓN:

- ✓ Empresas con menos de 20 empleados: un (1) representante del empleador y un (1) representante del trabajador.
- ✓ Empresas con más de 20 empleados: dos (2) representantes del empleador
- ✓ y dos (2) representantes del trabajador.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



FORMA DE SELECCIÓN:

- ✓ Empleador: lo designa directamente.
- ✓ Trabajador: por votación.
- ✓ Procedimiento: lo establece la empresa.
- ✓ Número de comités: Uno (1) por empresa. Pero pueden participar en otros.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

CALIDADES



- ✓ Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias:
- ✓ Respeto
- ✓ Imparcialidad
- ✓ Tolerancia
- ✓ Serenidad
- ✓ Confidencialidad
- ✓ Reserva en el manejo de información y ética
- ✓ Habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



IMPEDIMENTO:

- ✓ No pueden ser los que tengan queja o hayan sido víctimas de acoso laboral seis (6) meses antes.

PERIODO:

- ✓ Dos (2) años.

DIGNATARIOS:

- ✓ El presidente y el secretario los eligen internamente.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



REUNIONES:

- ✓ Ordinarias: cada 3 meses, con la mitad más uno.
- ✓ Extraordinarias: cuando se presente caso urgente.

QUORUM:

- ✓ La mitad más uno.

TÉRMINO PARA IMPLENTARLO:

- ✓ 31 de diciembre de 2012.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

FUNCIONES:

- ✓ Quejas.
- ✓ Analizar.
- ✓ Escuchar.
- ✓ Espacios de diálogo.
- ✓ Planes de mejora.
- ✓ Sugerir.
- ✓ Seguimiento.
- ✓ Comunicar.
- ✓ Informes.



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

FIN DEL COMITÉ:

- ✓ Promover excelente ambiente laboral.
- ✓ Fomentar relaciones positivas entre los trabajadores.
- ✓ Respaldar la dignidad e integridad de las personas.

RECURSOS :

- ✓ Espacio físico.
- ✓ Colaboración de actividades.
- ✓ Solicitar colaboración a la ARL



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

FUNCIONES

- Recibir y analizar quejas y comentarios en las situaciones que puedan constituir acoso laboral
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos creando espacios de diálogo
- Formular planes de mejora para ambas partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad
- Sugerir a la alta dirección medidas preventivas y correctivas
- Hacer seguimiento a las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia y comunicar a la alta dirección en aquellos casos que no se logre un acuerdo o no se cumplan las recomendaciones
- Elaborar informes trimestralmente de estadísticas de quejas y reclamos
- Elaborar informe anual de resultados de Gestión del Comité y los informes requeridos por los organismos de control



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ROLES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ

El Comité contará con un Presidente y un Secretario que serán elegidos por mutuo acuerdo entre sus miembros.

El **Presidente** deberá:

- 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 empresa las recomendaciones aprobadas por el Comité
- Gestionar ante la alta dirección de la empresa los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ROLES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ

El **Secretario (a)** deberá:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan
- Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias o extraordinarias, indicando el día, hora y 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
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Los **Comités de Convivencia** **NO** tienen facultades sancionatorias , éstas solo corresponden a la dirección de la Compañía, a través del área y personas delegadas por ésta y de conformidad con lo que se establezca en el reglamento interno de trabajo