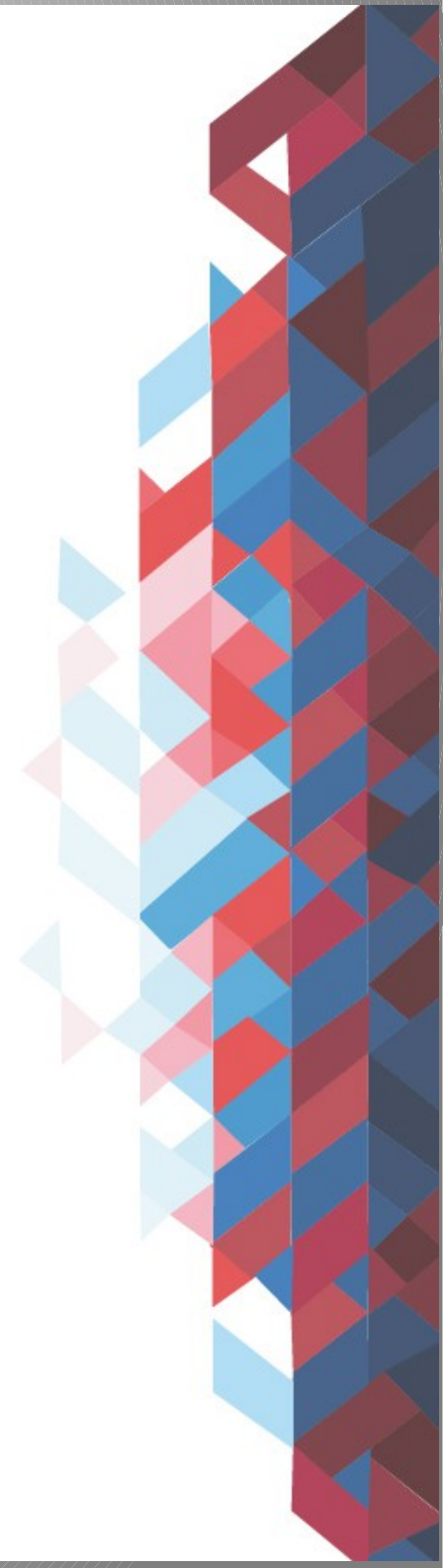
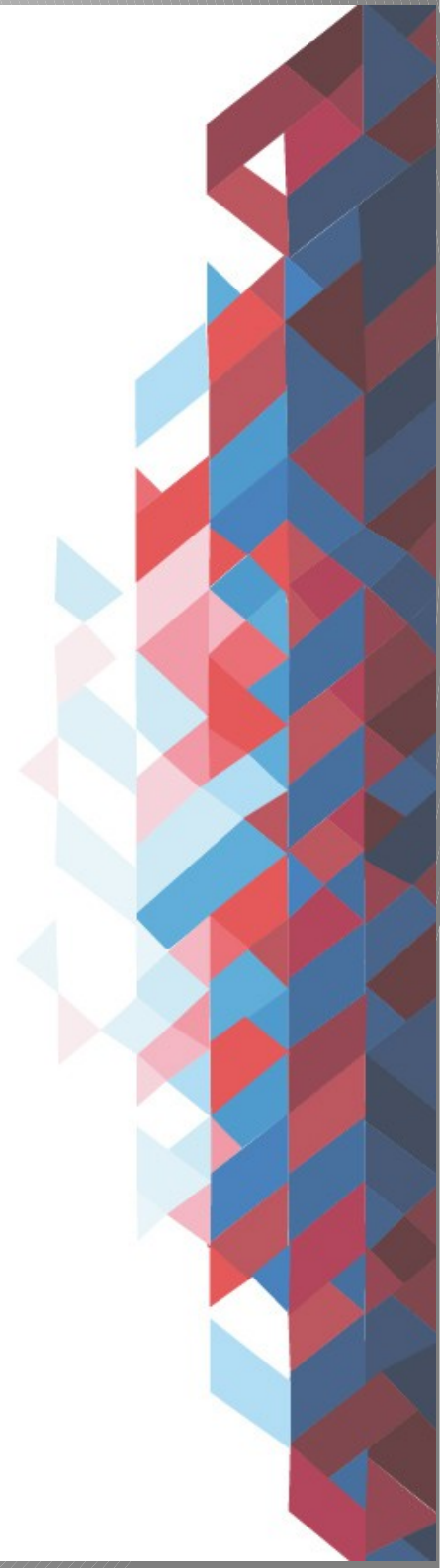


# Comité de Convivencia Laboral



# PROPÓSITOS

- 1) Reconocer la importancia de establecer un Comité de Convivencia Laboral en la empresa.
- 2) Conocer la definición sobre acoso laboral.
- 3) Especificar como se conforma el comité de convivencia laboral.
- 4) Conocer cuales son las funciones del Comité y la de sus integrantes.



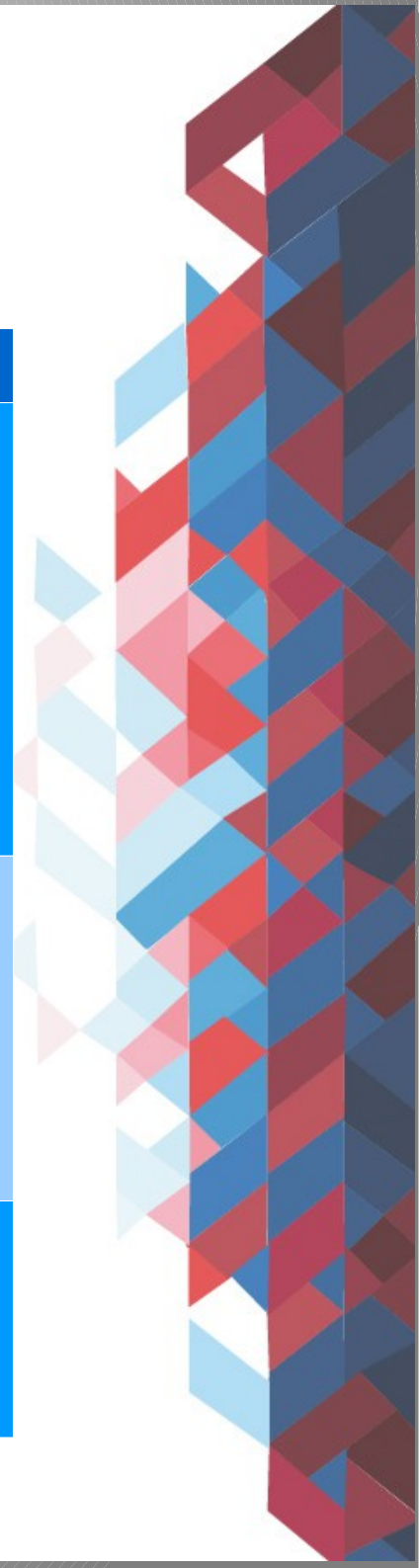
# BASES LEGALES

Ley 1010 de 2006 (enero 23)	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto 231 de 2006 (enero 26)	<p>ARTÍCULO 1o. Corriójase el parágrafo 1o del artículo 9o de la Ley 1010 de 2006, en la siguiente forma:</p> <p>PARÁGRAFO 1o. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.</p>



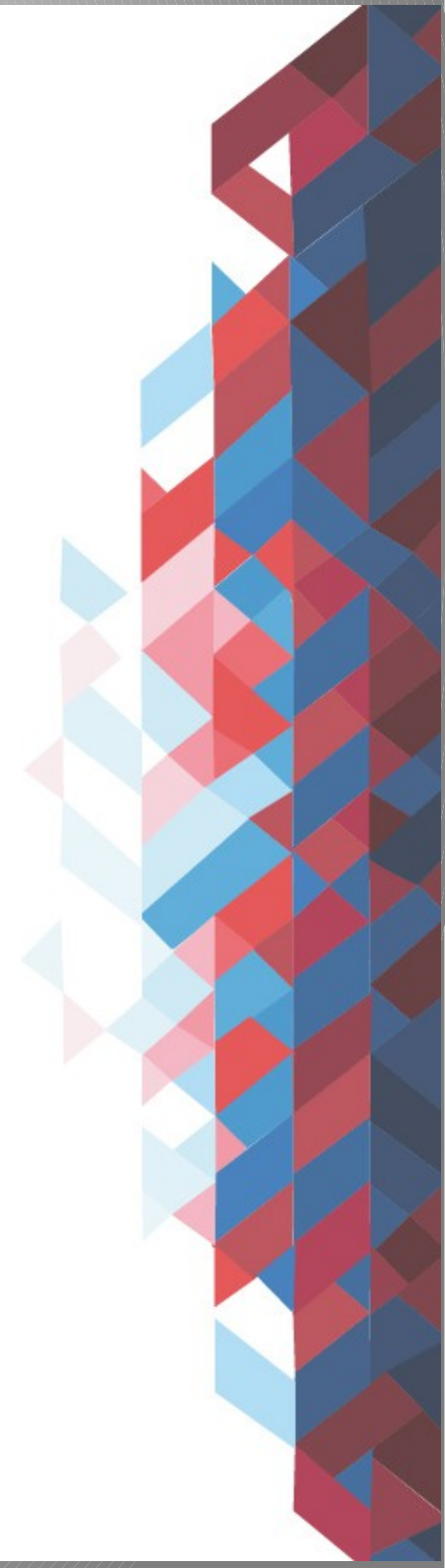
# BASES LEGALES

Resolución 734 de 2006 (marzo 15)	Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006. Artículo 1°. Los empleadores deberán elaborar y adaptar un capítulo al reglamento de trabajo que contemple los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento interno para solucionarlo.
Resolución 2646 del 2008 (julio 17)	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
	Artículo 14.1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.



# BASES LEGALES

Resolución 652 de 2012 (abril 30)	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1356 de 2012 (julio 18)	Modifica el artículo 3°. (Conformación), artículo 4°. (Comités de Convivencia Laboral) y artículo 9°. (reuniones) de la Resolución 652 de 2012



# COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

La Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, adopta la definición de Acoso Laboral así:

**Acoso laboral:** 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.



# LEY 1010 DE 2006

por medio de la cual se adoptan medidas para **PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR** el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo.



# **RESOLUCIÓN 2646 DEL 2008**

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

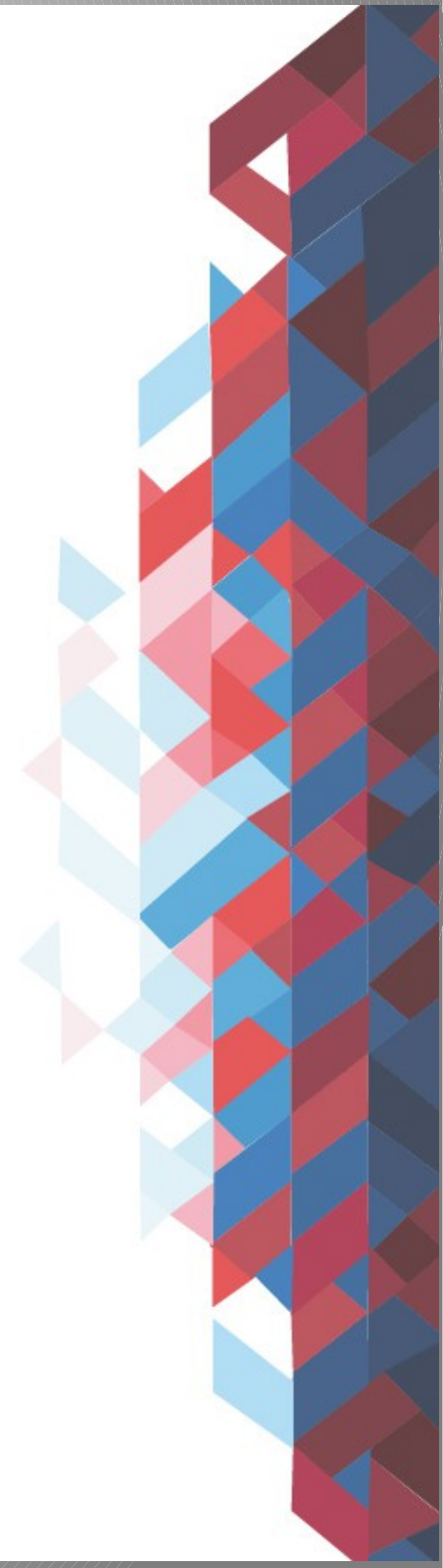


# ARTÍCULO 14 DE LA RESOLUCIÓN 2646 DE 2008

Contempla como medida preventiva de acoso laboral, *conformar el **Comité de Convivencia Laboral** y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral*”



# **LEY 1010 DE 2006**



# ¿Qué es acoso laboral?

*Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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 (Ley 1010 /2006 Art 2).*



# MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

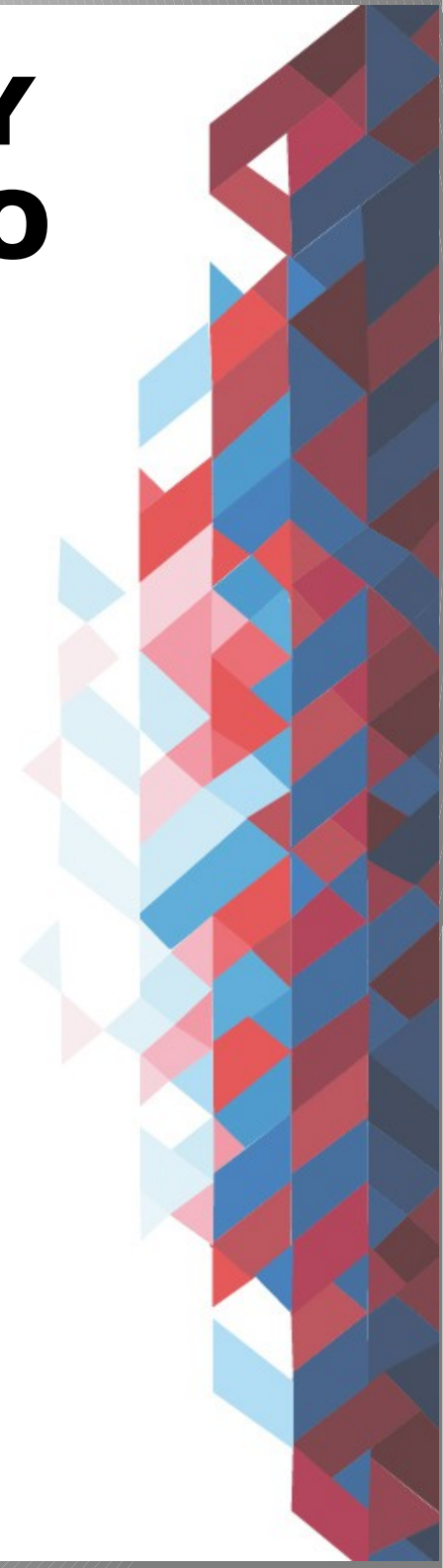
Conformar un comité bipartito con funciones relacionadas con la prevención del acoso laboral.

Socializar la Ley de Acoso Laboral con los empleados.

Establecer funciones.

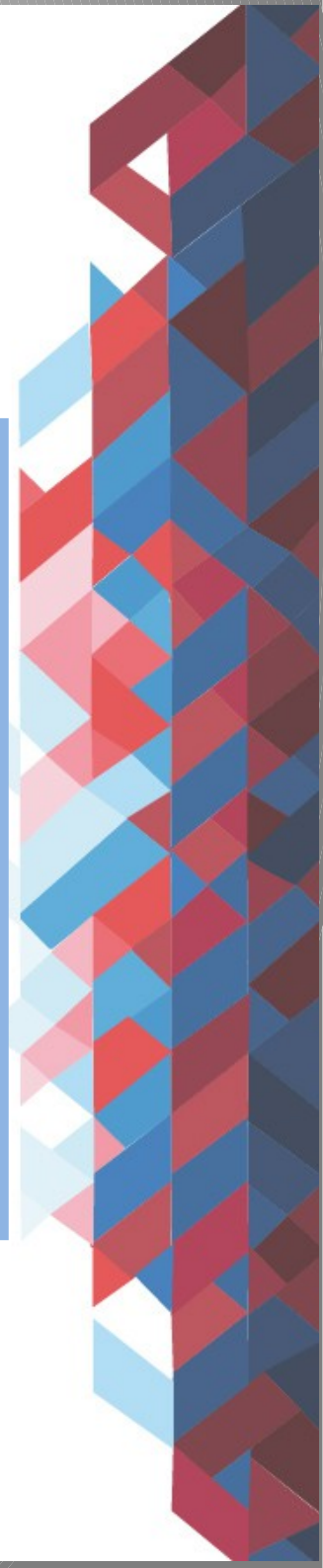
Levantar acta de asistencia.

Dar participación a los trabajadores del mismo.



# El empleador debe adaptar un capítulo al reglamento de trabajo en el cual debe contener

- 1) Cuales son los mecanismos a utilizar para prevenir situaciones de acoso laboral en la empresa
- 2) Cual es el procedimiento interno que llevará a cabo en la empresa para solucionar la ocurrencia de algún caso de acoso
- 3) Cuales son las funciones que desarrollara el comité bipartito



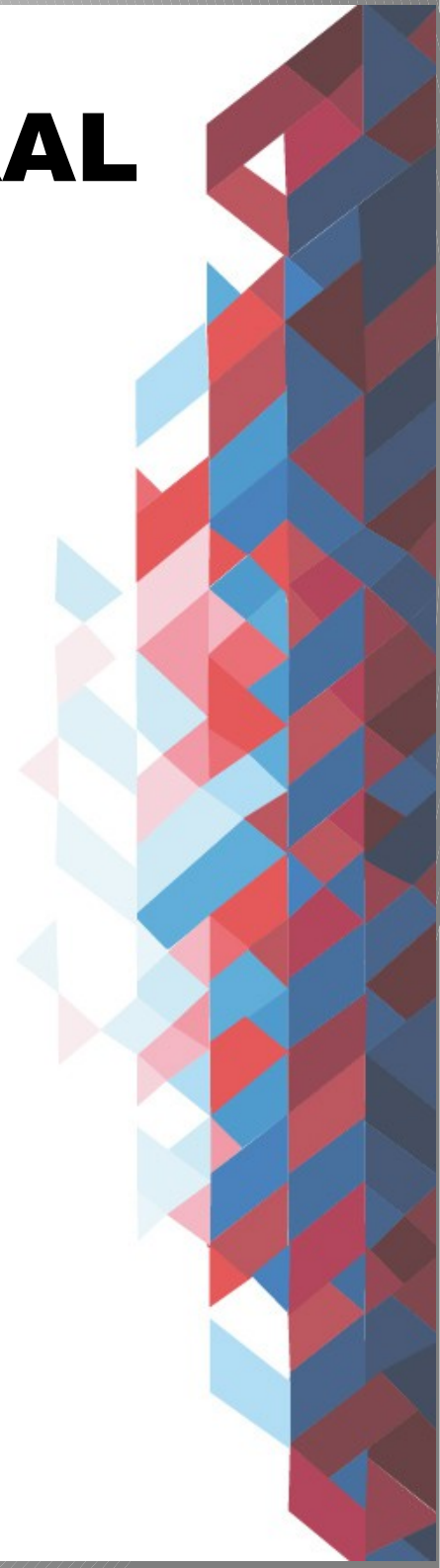
# RASGOS DEL ACOSO LABORAL



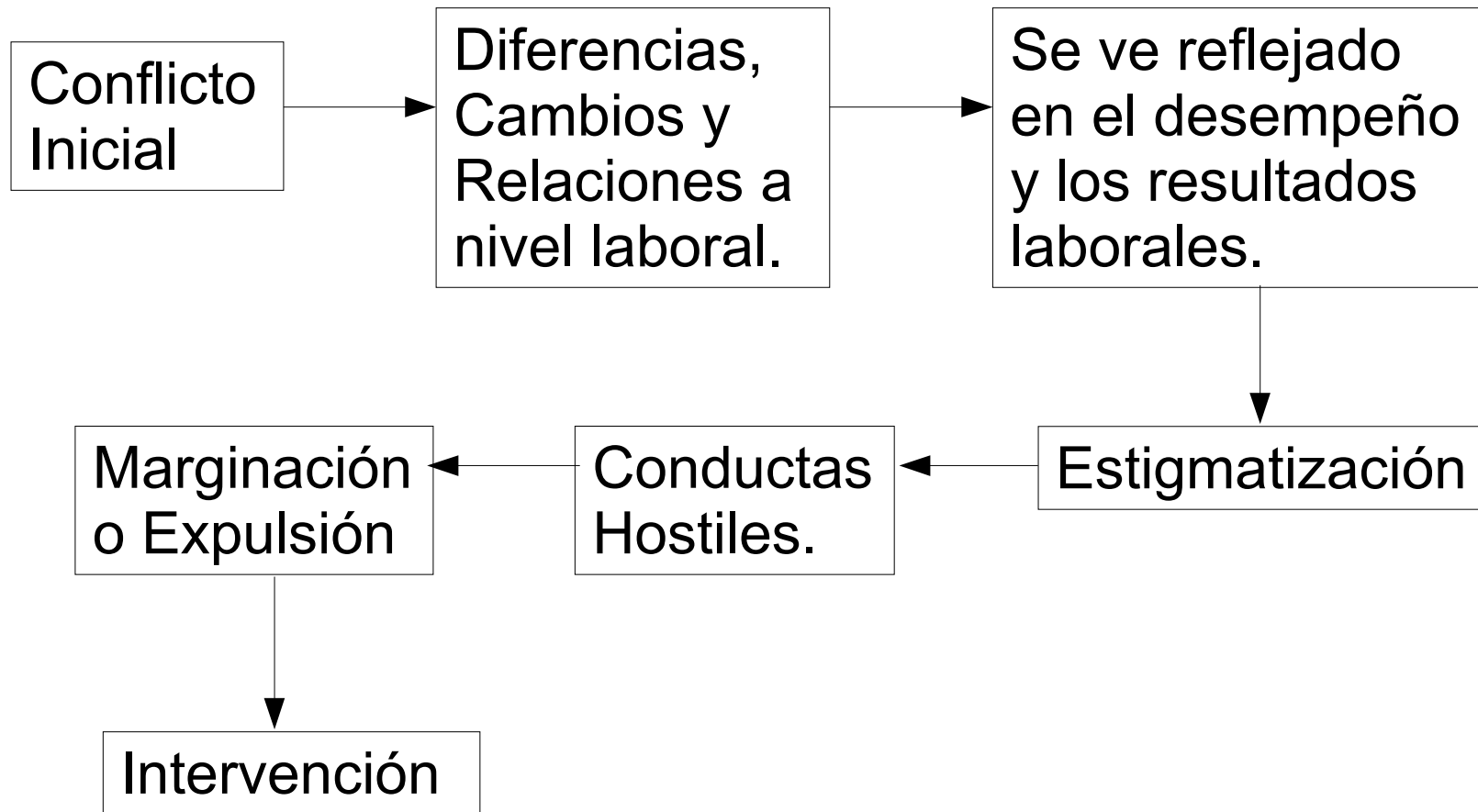
Duración

Repetición

La relación desigual entre las partes del conflicto.



# ETAPAS ACOSO LABORAL



# MODALIDADES GENERALES DEL ACOSO LABORAL

1. Maltrato  
laboral

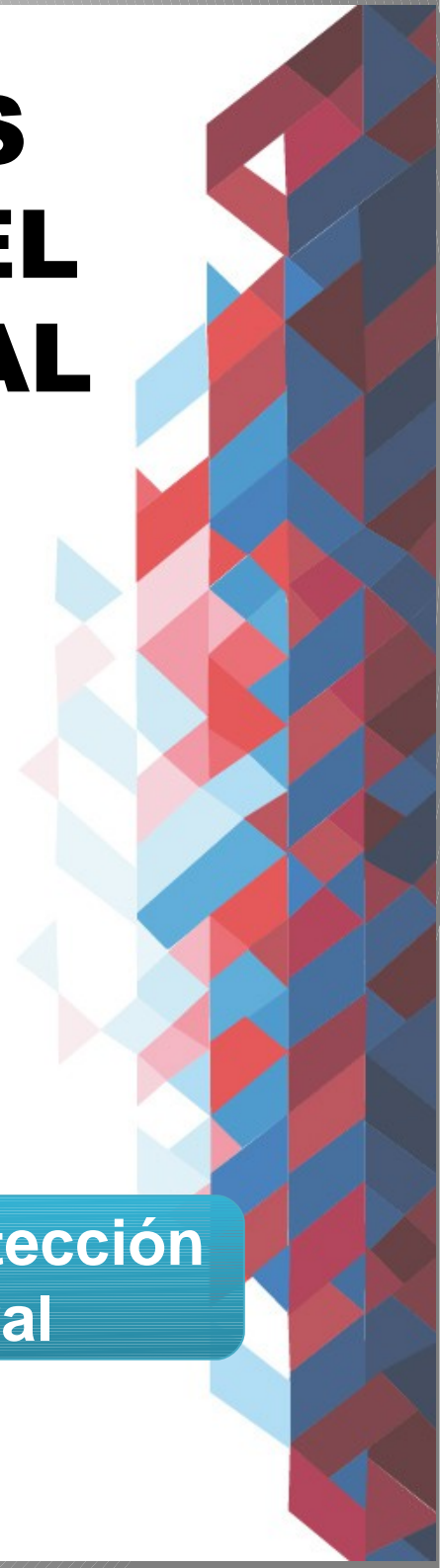
2. Persecución  
laboral

3. Discriminación  
laboral

4. Entorpecimiento  
laboral

5. Inequidad  
laboral

6. Desprotección  
laboral



# CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- ❖ *Actos de agresión física.*
- ❖ *Expresiones injuriosas o ultrajantes.*
- ❖ *Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.*
- ❖ *Amenazas injustificadas de despido.*
- ❖ *Múltiples denuncias disciplinarias, cuya temeridad quede demostrada.*



- ❖ *Descalificación humillante de las propuestas de trabajo.*
- ❖ *Burlas sobre apariencia física o forma de vestir.*
- ❖ *Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.*
- ❖ *Imposición de deberes extraños, exigencias desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor, brusco cambio de lugar de trabajo o de labor contratada sin justificación.*
- ❖ *Exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada.*



- ❖ *Trato notoriamente discriminatorio en cuanto a otorgamiento de derechos, prerrogativas laborales e imposición de deberes.*
- ❖ *Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para cumplir la labor.*
- ❖ *Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias y vacaciones cuando se den las condiciones legales.*
- ❖ *Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a situación de aislamiento social.*



# CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

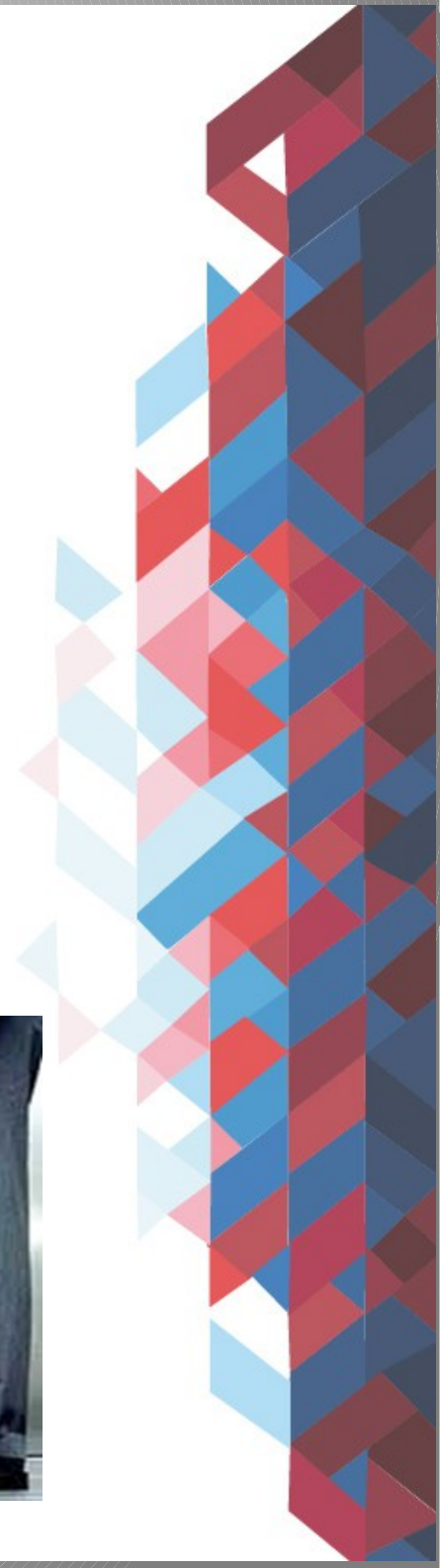
Posición predominante.

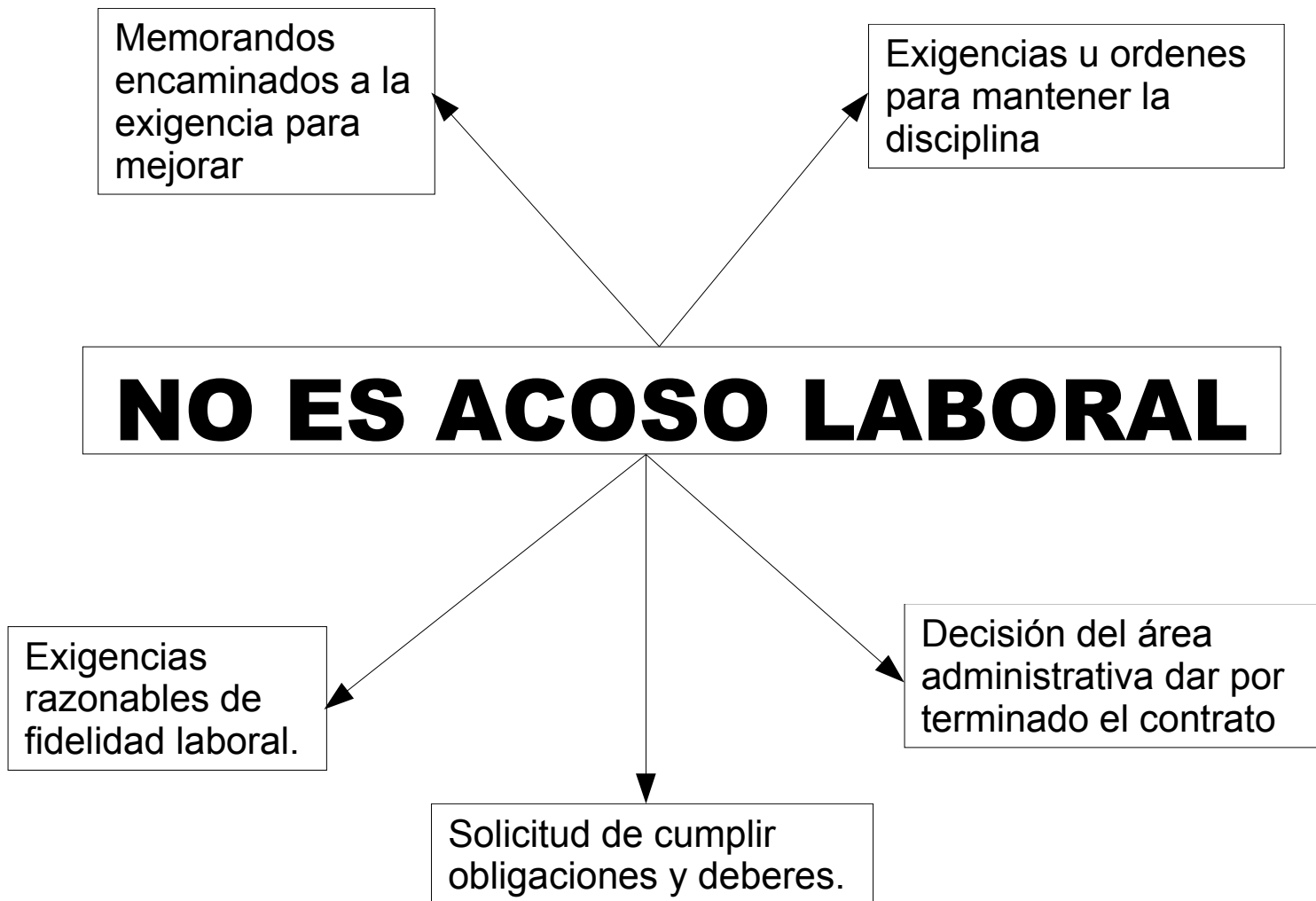
psíquico

Daño , físico y biológico.

Comportamiento frívolo

Ocultar información





# CONSECUENCIAS FÍSICAS, FISIOLÓGICAS, PSICOLÓGICAS Y SOCIALES

- 1) Trastorno del sueño
- 2) Desajuste del sistema nervioso
- 3) Dolor de estomago
- 4) Acidez
- 5) Ulceras gástricas.



- 6) Cansancio.
- 7) Debilidad, fatiga
- 8) Perdida de memoria
- 9) Irritabilidad
- 10) Dificultad para concentrarse
- 11) Depresión.

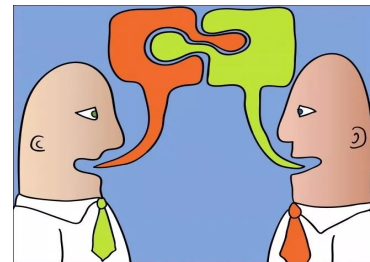


# ¿CÓMO AFRONTAR EL ACOSO LABORAL?

Mantener buenas relaciones



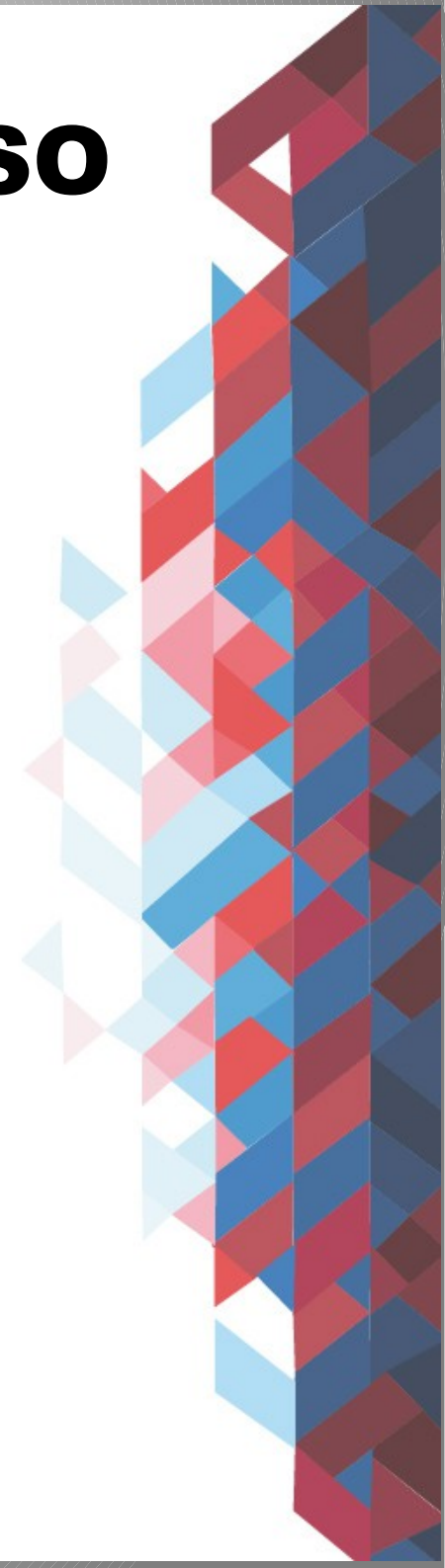
Comunicación asertiva

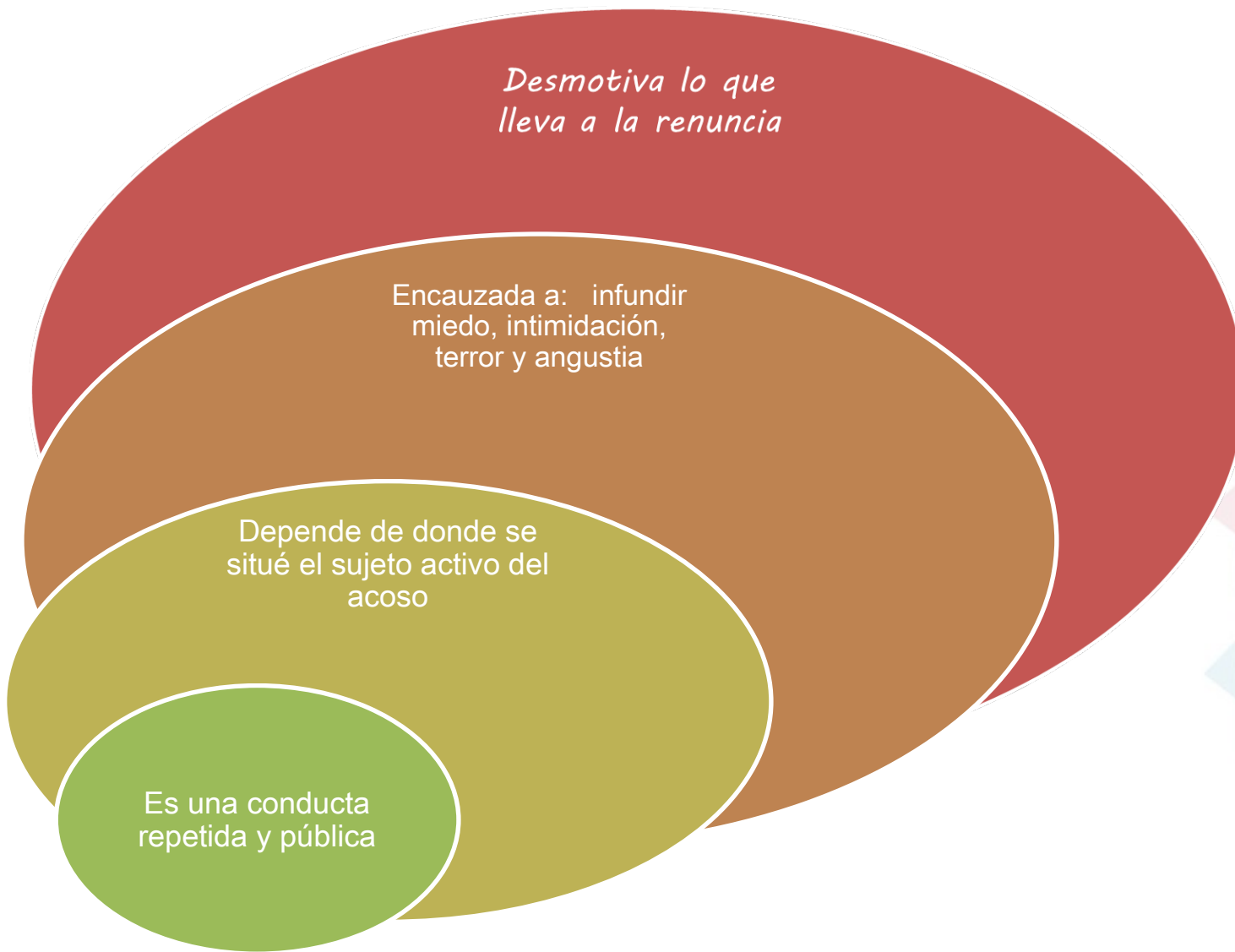


Comunicar a jefes o superiores



Establecer Limites





# COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

## Conformación

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un **número igual** de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

N° Trabajadores	Empleador	Trabajadores	Total	Incluyendo suplentes
Con 20 o Menos	1	1	2	4
Mas de 20	2	2	4	8

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas **no** podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.



# COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

## Escrutinios

El empleador designará **directamente** a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de **votación** secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

**TARJETÓN ELÉCTORAL**  
**REPRESENTANTES AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

Marque con una X encima de la foto del candidato de su preferencia

<b>1</b>  JAIRO ESPINOSA FUENTES Reg. 3029 Ger. Administrativa 89	<b>2</b>  GUSTAVO ADOLFO IZQUIERDO Reg. 4280 Ger. Acueductos y Alcantarillado 189	<b>3</b>  JAIME ANTONIO MOSQUERA Reg. 5875 Ger. Comercial 29	<b>4</b>  NUBIA STELLA MUÑOZ Reg. 5912 Ger. Financiera 79	<b>5</b>  LUIS ALVARO MUÑOZ Reg. 5923 Ger. Telecomunicaciones 29	<b>6</b>  LUZ STELLA OSORIO Reg. 6487 Ger. Financiera 84	<b>7</b>  HAROLD ERNESTO PACHECO Reg. 6499 Ger. Telecomunicaciones 107
<b>8</b>  JULIETA SILVA ROMERO Reg. 8527 Ger. Acueductos y Alcantarillado 189	<b>9</b>  ANGEL ANTONIO TOVAR Reg. 9734 Ger. Telecomunicaciones 183	<b>10</b>  JOSE JESUS TOBON Reg. 9797 Ger. Comercial 57	<b>11</b>  VICTOR MANUEL SALAZAR Reg. 20068 Ger. Telecomunicaciones 41	<b>12</b>  DERY MARCELA ORTEGA Reg. 20010 Ger. Energia 155	<b>13</b>  WILLIAN FERNANDO GAITAN Reg. 20304 Ger. Administrativa 40	

# COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

## Centros de Trabajo

Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán **voluntariamente** integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.



# COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

## Períodos y sesiones

El período de los miembros del Comité de Convivencia 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.



El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

En las empresas de diez (10) o menos trabajadores, el Comité sesionará con los dos (2) integrantes del mismo, uno que representa al empleador y otro a los trabajadores.

# COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

## Funciones

El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. **Quejas:** Recibir y darles trámites.
2. **Analizar.** Las quejas presentadas.
3. **Escuchar.** A las partes involucradas de manera individual sobre los hechos.
4. **Espacios de diálogo.** Crearlos para promover compromisos mutuos que permitan llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. **Planes de mejora.** Formular un plan concertado entre las partes de manera confidencial..

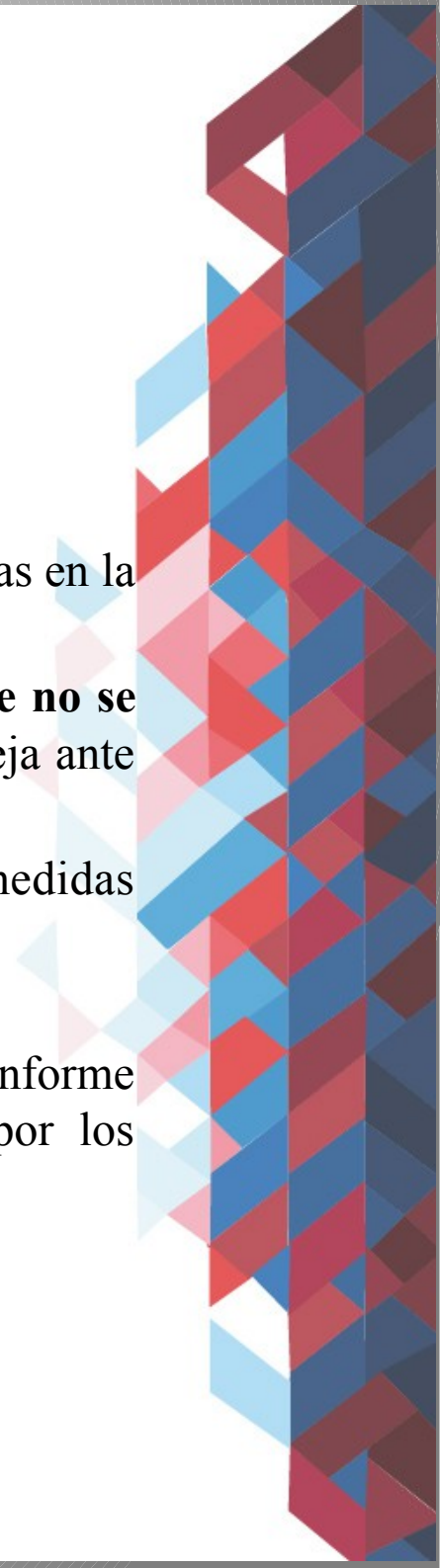


# COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

## Funciones

El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

6. **Hacer seguimiento** a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. El Comité informará a la alta dirección de la empresa, en los **casos en que no se llegue a un acuerdo**, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el Inspector de trabajo o demandar ante el juez Competente.
8. **Presentar.** Recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
9. **Seguimiento.** Recomendaciones.
10. **Informes.** Elaborarlos trimestralmente. Estadísticas de Q y R. Elaborar el informe anual de resultados de gestión del comité y los informes requeridos por los organismos de control.



# COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

## Funciones del Presidente

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:



1. **Convocar** a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. **Presidir** y **orientar** las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. **Tramitar ante la administración** de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. **Gestionar** ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

# COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

## Funciones del Secretario(a)

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Secretario, quien tendrá las siguientes funciones:

1. **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.
2. **Enviar** por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. **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.
4. **Citar conjuntamente** a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. **Llevar el archivo** de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.



# COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

## Funciones del Secretario(a)

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Secretario, quien tendrá las siguientes funciones:

6. **Elaborar el orden del día** y las **actas** de cada una de las sesiones del Comité.
7. **Enviar las comunicaciones** con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. **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. **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.



# COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

## Recursos

Las entidades públicas y las empresas privadas deberán garantizar un **espacio físico** para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de **capacitación** para los miembros del Comité sobre:



1. Resolución de conflictos.
2. Comunicación asertiva.
3. Otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.



# COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

## Responsabilidades

Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de **gestión humana** y los **Programas de Salud Ocupacional (SG-SST)**, deben desarrollar las **medidas preventivas y correctivas** de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la **dignidad e integridad** de las personas en el trabajo.

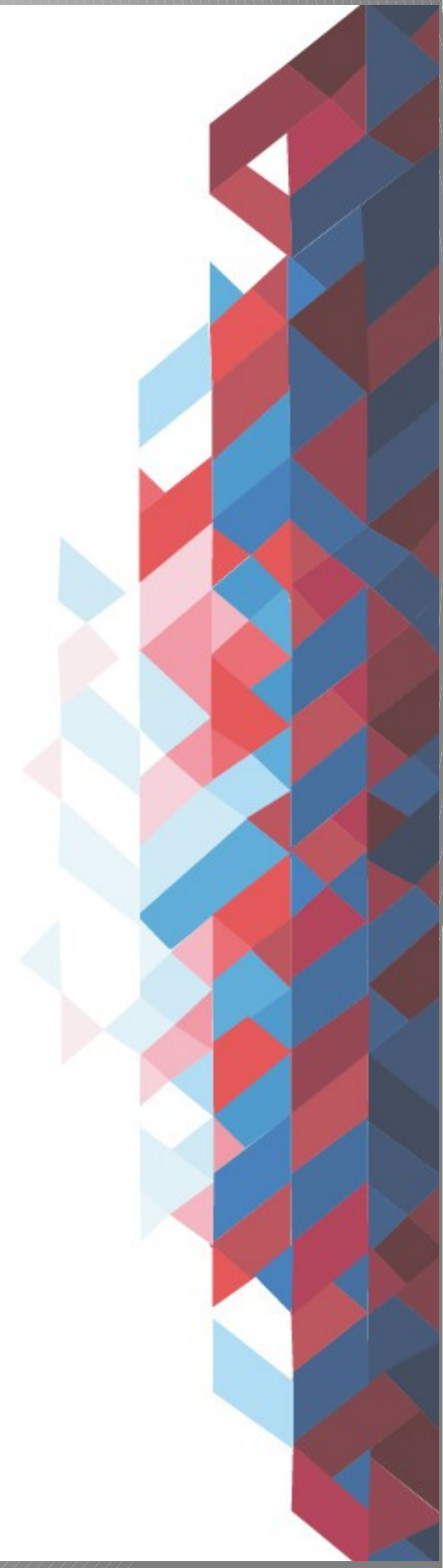


# COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

## Responsabilidades

Estas deben ser tanto competencias **actitudinales** como **comportamentales**:

- Respeto.
- Imparcialidad.
- Tolerancia.
- Serenidad.
- Confidencialidad.
- Reserva en el manejo de información.
- Ética.
- Habilidades de comunicación asertiva.
- Liderazgo.
- Resolución de conflictos.



**Muchas  
Gracias...**

