



MINISTERIO DEL TRABAJO

Comité de
Convivencia
Laboral

PROCEDIMIENTO DE ACOSO LABORAL

INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
LEONARDO FRANK MENDOZA PEREZ





¿Cómo es la relación en nuestro trabajo?



- Cuando piensa en ir a trabajar, ¿qué es lo primero que se le viene a la mente?
- ¿Siente felicidad de ver a sus amigos después del fin de semana?
- ¿Se siente realizado en su trabajo?

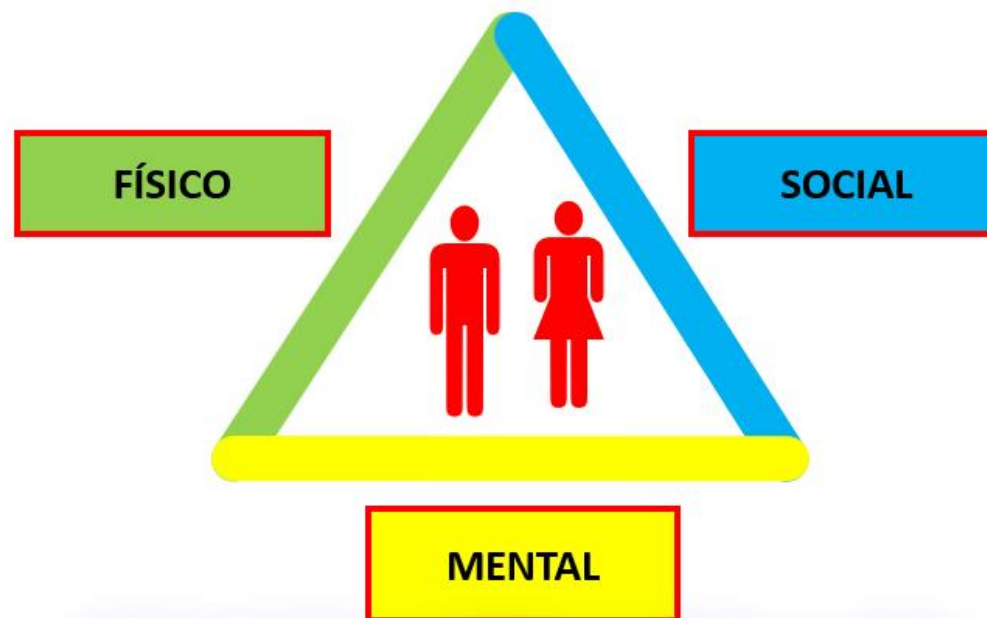


El empleo
es de todos

Mintrabajo

RECORDEMOS Y TENGAMOS EN CUENTA

SEGURIDAD Y SALUD

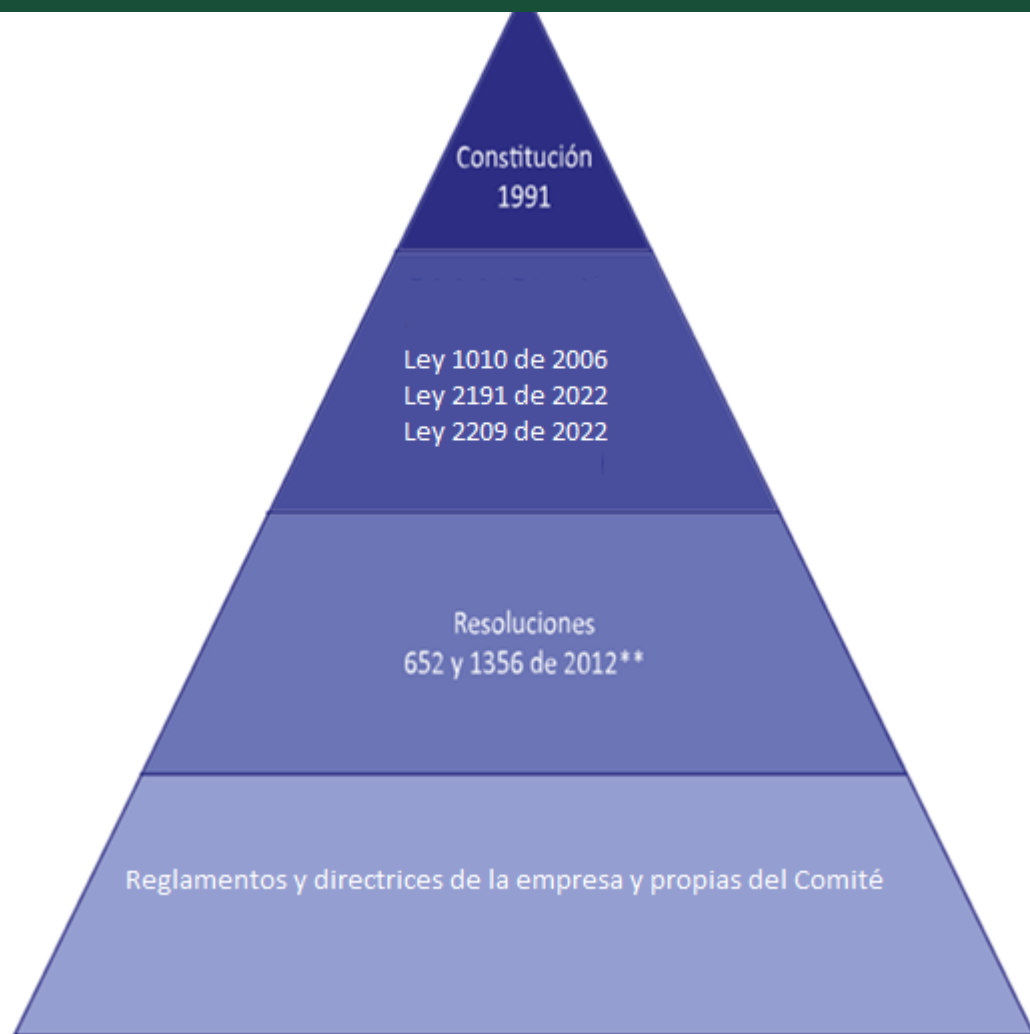


EN EL TRABAJO



MINISTERIO DEL TRABAJO

MARCO NORMATIVO



- Ley 1010 de 2006
- Resolución 2646 de 2008
- Resolución 652 de 2012
- Resolución 1356 de 2012
- Decreto 1072 de 2015
- Resolución 0312 de 2019
- Ley 2191 de 2022
- Ley 2209 de 2022
- Resolución 2764 de 2022



¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

El comité de convivencia es un conjunto de personas que se encargan recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir [acoso laboral](#) de acuerdo con lo definido en la Ley 1010 de 2006.





Cada **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** es libre de tomar decisiones frente a los casos, y su operativa; acogiéndose claro a la descripción de sus funciones prescritas por normatividad, por lo tanto es fundamental que se documente y fundamente en debida forma las actuaciones que se tomen en vigencia de su ejercicio.

En el ejercicio de su autonomía el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** no debe tener injerencia de la alta dirección de la empresa, de Recursos Humanos o de quien ejerza funciones disciplinarias en la organización.

En el ámbito preventivo el **COMITÉ DE CONVIVENCIA** es libre de **proponer** tanto en sus informes como en comunicaciones actividades, talleres y capacitaciones para que en coordinación con otras áreas de la organización, se lleven a cabo. Promover planes de incentivos y de bienestar (deportivos, recreativos, artísticos y culturales; prevención en salud, entre otros).





MINISTERIO DEL TRABAJO

Carácter del Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia (CCL), es una medida preventiva del acoso, que contribuye a proteger a los trabajadores contra los **riesgos psicosociales** que afectan la salud en los lugares de trabajo. Art 14 Res. 2646/2008.

Así las cosas es factible afirmar que la vocación del Comité de Convivencia es de carácter **PREVENTIVO** por lo que la razón principal de este no es la atención al conflicto, ni la sanción que el acoso acarree, sino la prevención del mismo.



Al ser un órgano de prevención, no puede imponer sanciones al presunto acosador, toda vez que su función es puramente conciliatoria.





MINISTERIO DEL TRABAJO

Conformación y Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral

Enmarcada en las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

Empleadores Públicos y Privados.

Bipartito en igualdad de representantes.

¿Quiénes pueden pertenecer?

Comité de Convivencia Laboral en los centros de trabajo.

Periodo del Comité de Convivencia Laboral.

Reuniones ¿cada cuánto?





- ✓ Al ser un órgano bipartito; el empleador designa sus representantes y los trabajadores eligen a los suyos.



- ✓ Dos (02) representantes por cada parte, con sus respectivos suplentes y en empresas con menos de 20 trabajadores un (01) representante por cada parte con sus suplentes



INCLUIR PROCEDIMIENTO EN LA RESPECTIVA CONVOCATORIA

- ✓ Los miembros son elegidos para un periodo de dos (02) años.
- ✓ Sesionará con la mitad más uno de sus miembros.



SÓLO TRABAJADORES DE LA ORGANIZACIÓN



- **Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores.** Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:
 1. Procurar el cuidado integral de su salud;
 2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
 3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
 4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
 5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST; y
 6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.



Funciones reglamentadas por la Resolución 652 de 2012, artículo 6

“UNICAMENTE”

Recibir y dar
tramite a las
quejas

Examinar la queja
de manera
confidencial

Escuchar a las
partes de manera
individual

Crear espacios de
dialogo,
compromisos de
solución

Plan de mejora
concertado

Seguimiento a
compromisos

Remitir queja si no
hay acuerdo o
incumple
compromisos

Recomendaciones
e informe anual

Seguimiento a las
recomendaciones

Informes
trimestrales





Patrones o modelos mentales que las personas siguen fielmente.

Thomas kunt



Son una serie de “pautas” que hacen varias cosas:

- 1- Establecen límites para lo que pensamos
- 2- Nos muestran como tomar decisiones dentro de esos límites
- 3- Vemos el mundo a través de ellos
- 4- Actúan como filtros
- 5- Desechan los datos que no concuerdan con ellos.



RESOLUCIONES 3455 DE 2021, 3029 Y 3233 DE 2022

GATC

- Orientación al ciudadano
- Tramites
- Autorizaciones

GRCC

- Conciliaciones
- Acoso laboral
- Atentado
Libertad
sindical

GPIVC-NL

- Prevención
- Inspección
- Vigilancia
- Control

GPIVC-RL

- Prevención
- Inspección
- Vigilancia
- Control



El procedimiento inicia con la recepción de la solicitud y finaliza con el trámite conciliatorio, auto de archivo, auto de cierre; en caso de encontrar presuntas violaciones a las normas de carácter laboral se emitirá al grupo de Riesgos laborales o al Grupo de PIVC, según el caso.

DEBE HABER UNA RELACIÓN LABORAL VIGENTE

TRABAJADORES EN MISIÓN

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS





Requisitos:

- 1- Solicitud escrita en la que se exprese:
 - a. La descripción de los hechos indicando la fecha
 - b. Información completa de la presunta víctima
 - c. Documentos que el solicitante considere pertinentes.
- 2- Que exista relación laboral vigente.
- 3- Identificación o individualización clara del presunto infractor o infractores.
- 4- Indicar en la solicitud si la víctima agotó el trámite ante el comité de convivencia de su empresa, si no lo hizo. Cuál fue la razón o el motivo.





Requerir al denunciante si no cumple con todos los requisitos para dar trámite a la solicitud de conformidad con lo establecido en el artículo 17 del CPACA. Archivo por desistimiento tácito.

Requerir documentación a la empresa y fijar fecha y hora para la realización de la Audiencia de Conciliación si la presunta víctima lo solicita.

Celebrar diligencia Administrativa especial de Conciliación

Proferir, Auto de cierre de procedimiento.

Nota: Si como resultado del estudio de la documentación recabada, se determina que puede existir una presunta vulneración a las normas laborales o de riesgos laborales, se dispondrá dar traslado al despacho competente de acuerdo a lo dispuesto en las Resoluciones 3802 del 3 de noviembre 2021 y 3455 del 16 de noviembre de 2021.





“Si bien es cierto que para lograr ese estado de bienestar que es la salud, se necesita de la participación de muchos sectores de la sociedad; también es cierto, que los cambios tienen que darse, primero en el plano individual”





MINISTERIO DEL TRABAJO

¡Gracias!