

ACOSO LABORAL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

Algunas normas a tener en cuenta:

Ley 1010 de 2006

Resolución 2646 de 2008

Resolución 652 de 2012

Resolución 1356 de 2012

Protocolo de investigación de
enfermedades derivadas del estrés laboral

ACOSO LABORAL



DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

Esta conducta, también conocida con el anglicismo “**mobbing**”, ha sido definida por el psicólogo alemán Heinz Leymann como:

“situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”

Organización Internacional del Trabajo

El mobbing es *“la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”**.



*Esta definición fue incluida en el Informe para la discusión en la Reunión de expertos encargada de elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector de los servicios en octubre de 2003 en Ginebra.

Ley 1010 de 2006 Colombia

ANTECEDENTES

Fallo del 23 de junio de 2004, proferido por el Tribunal Superior de Medellín, dentro de un proceso por demanda laboral de despido sin justa causa.

La Sala, al verificar que la demandante padeció un ***síndrome ansioso depresivo secundario a estrés laboral***, así dictaminado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, falló a favor de la víctima y ordenó el pago de indemnización por enfermedad profesional. El cuerpo colegiado no dudó en concluir que tal situación tuvo origen en los malos tratos, humillaciones, trabajos inadecuados y en horarios extenuantes, tratamientos indignos y presiones de toda índole a que había sido sometida la trabajadora.*

* En la ponencia se señala que la protección a las víctimas de conductas de acoso, a pesar de la ausencia de regulación específica sobre la materia, se ha dado en el país, al igual que en muchos otros de América Latina, por vía judicial.

COLOMBIA-LEY 1010 DE 2006

Se entenderá por 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.

COLOMBIA-LEY 1010 DE 2006

Establece medidas tendientes a: *Prevenir, Corregir y Sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje sobre la **dignidad humana** que se ejerce sobre quienes realizan su actividad económica en el contexto de una relación laboral privada o pública o de un contrato de prestación de servicios personales.*



CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- Ataques verbales
- Insultos
- Ridiculización
- Criticas injustificadas
- Desacreditación profesional
- Sobre carga de trabajo
- Amenaza constante de despido

- Aislamiento social
- Falsos rumores
- Acoso sexual
- Agresiones físicas
- No tener en cuenta problemas físicos
- No tener en cuenta problemas de salud
- Expresiones injuriosas

SINTOMAS

- Trastornos de sueño
- Dolores
- Síntomas psicósomáticos del estrés
- Pérdida de memoria
- Crisis nerviosa
- Síndrome de fatiga crónica
- Depresión
- Afectación de las relaciones familiares.

ELEMENTOS

- Asimetría de las partes.
- Intención de dañar.
- Causación de un daño.
- Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.

CLASIFICACIÓN

MALTRATO LABORAL

- Cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre

PERSECUCIÓN LABORAL

- Se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permita inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador

DISCRIMINACIÓN LABORAL

- Trato diferenciado en razón de los criterios prohibidos expresamente en el Art.13 de la CP., esto es, por razones de raza, género, religión, opinión política, entre otros.

ENTORPECIMIENTO LABORAL

- Se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas

INEQUIDAD LABORAL

- Asignación de funciones a menosprecio del trabajador

DESPROTECCIÓN LABORAL

- Aquellas conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador.

SANCIONES

SECTOR PÚBLICO

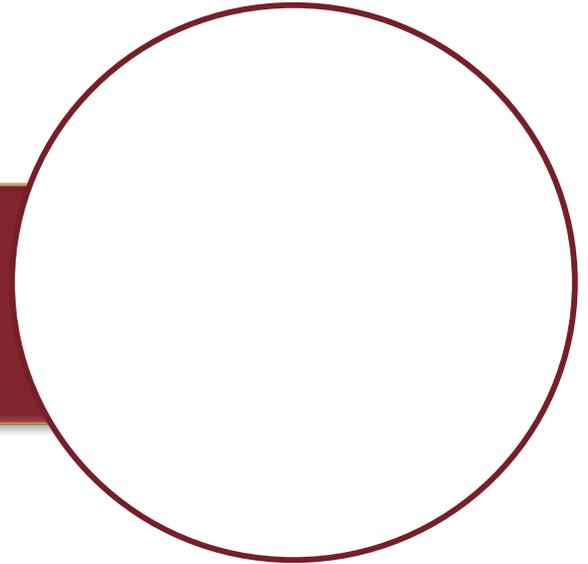
Serán sancionados de la misma manera que cuando se incurre en faltas disciplinarias gravísimas, de conformidad con lo estipulado por el Código Disciplinario Único.

La norma contempla unas sanciones de carácter económico como la multa entre 2 y 10 smlmv, tanto para el autor de la conducta, como para quien la tolere, así como la obligación de pagar a las EPS y las Aseguradoras de Riesgos Profesionales el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales y demás secuelas originadas en el acoso laboral.

SECTOR PRIVADO

Cuando la conducta haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo de la víctima, se entenderá como terminación del contrato de trabajo sin justa causa y, en tal caso, procede la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

JURISPRUDENCIA



Sentencia T-462/15

PARTES INTERVINIENTES

- DEMANDANTE: Darwin Ayrton Moreno Hurtado
- DEMANDADO: Embajada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte ante la República de Colombia

HECHOS

- Un trabajador afrocolombiano de la embajada, fue sometido a exclusión por parte de sus compañeros de trabajo, quienes luego pusieron varias quejas y por tal motivo se inicio un proceso disciplinario por acoso laboral que finalmente terminó con el despido sin justa causa del trabajador y que según la embajada no tuvo nada que ver con el proceso disciplinario que se le realizo al trabajador.

PRETENSIONES

- Protección de los derechos a la dignidad, la honra, la igualdad, libertad religioso y de culto. En consecuencia, solicita que la Corte le ordene a la Embajada: dejar sin efectos el despido, reintegrarlo sin solución de continuidad al cargo que venía desempeñando, el pago de los salarios dejados de percibir, la cesación de los actos de persecución y discriminación contra los trabajadores, el reconocimiento y pago de la indemnización

Primera Instancia

Negó el amparo solicitado al estimar que la parte demandante no agotó los mecanismos ordinarios.

Segunda Instancia

Confirmó la sentencia de primera instancia.

Revisión de la Corte

Levantar la suspensión, revocar las sentencias anteriores, tutelar los derechos del trabajador.

FUNDAMENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

“... la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido que para que se configure el acoso laboral en términos sancionables, es necesario que se prueben ciertas características: i) intención de dañar, ii) causación de un daño, y, finalmente, iii) el carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión”.

En el caso objeto de estudio, la conducta atribuida al demandante está lejos de constituir un plan premeditado y sistemático tendiente a acosar a quien presentó la queja. De acuerdo con la información proveída por los funcionarios de la Embajada, las acusaciones fueron comunicadas a la institución al día siguiente a las conversaciones con los presuntos acosados. En este sentido, resulta materialmente imposible que se haya configurado un acto deliberado, complejo, continuo y sistemático, que comporte las características de un acoso laboral.

“Resulta evidente para la Corte que la decisión de la Embajada en el marco del procedimiento disciplinario no pudo estar encaminada a retirar al demandante de su cargo por justa causa, por cuanto la presunta conducta de acoso jamás fue demostrada”.

“Advierte la Corte que con el despido del señor Darwin, la Embajada pretendió imponer una sanción ejemplarizante para efectos de evitar que las conductas de acoso laboral siguieran perpetuándose en la institución. Sin embargo, la **prevención general negativa**, como finalidad de la sanción, no puede prevalecer sobre los derechos del trabajador, particularmente, cuando la conducta alegada no constituyó una falta disciplinaria, y cuando los resultados del procedimiento disciplinario fueron favorables a éste”.

“... se advierte que la garantía a no ser **discriminado por razón de la raza u origen étnico** en particular implica una protección frente a: a) distinciones basadas en la raza u origen étnico, y que b) tengan por objeto o resultado un menoscabo en el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales.



La formulación de acusaciones basadas en estigmas sociales en contra de la cultura negra del pacífico es suficiente para viciar, no sólo el motivo del procedimiento disciplinario y las sanciones impuestas, incluyendo tanto la amonestación como el despido”.



**COMITÉ DE
CONVIVENCIA
LABORAL**

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Este Comité se rige de acuerdo con:

- La Ley 1010 de 2006
- La Resoluciones 652 de 2012
- La resolución 1356 de 2012,

Las cuales establecen la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas.



Resolución 652 de 2012, modificada parcialmente por la Resolución 1356 de 2012

La presente resolución se aplica a:

1. Empleadores públicos
2. Empleadores privados
3. Servidores públicos
4. Trabajadores dependientes
5. Administradoras de riesgos profesionales en lo de su competencia.

Conformación y funcionamiento

“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.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes. (Art. 3 de la Res. 652 de 2012)

INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con las siguientes competencias actitudinales y comportamentales tales como:

- ✓ Respeto
- ✓ Imparcialidad
- ✓ Tolerancia
- ✓ Serenidad
- ✓ Confidencialidad
- ✓ Reserva en el manejo de información



Así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

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.

Elección de representantes del Comité

El empleador designará directamente a sus representantes.

El Comité 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 seis (6) meses anteriores a su conformación.

Los trabajadores elegirán sus representantes a través de votación secreta mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública.



PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien 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 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.

Secretaria del comité

Así mismo, deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo.

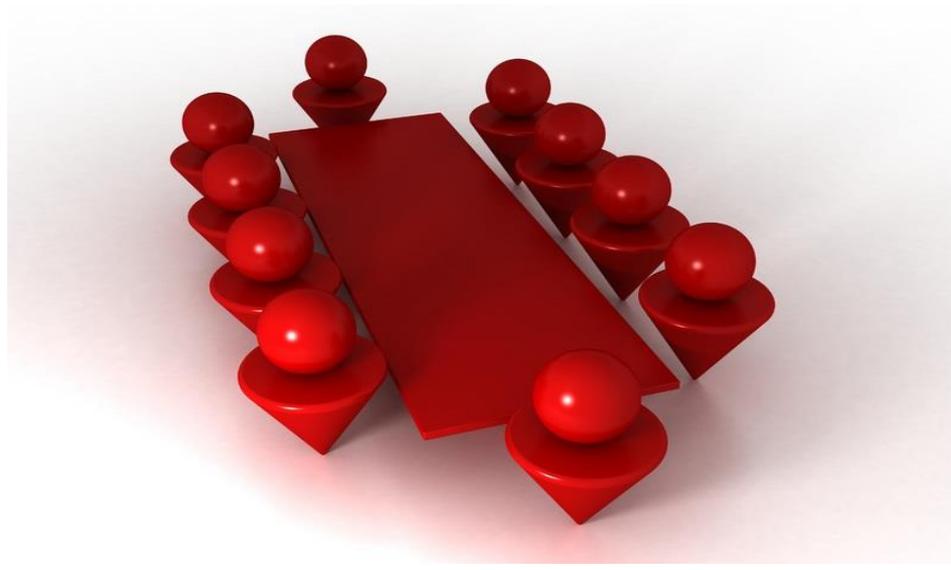
Funciones del comité

El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos que pudieran tipificar conductas de acoso laboral.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan entre las partes, para promover la convivencia laboral.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas.
(entre otras)

Reuniones del comité

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada (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.



GRACIAS