

PLAN NACIONAL MULTIMODAL 2024

**Comunidad Nacional de
Conocimiento en:**

**GESTIÓN DE
COMITÉS TÉCNICOS
DEL SG-S.S.T.**

**El cuidado de sí
suma a tu vida**



CURSO: ACOSO LABORAL Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Experto Líder:

Jose Vicente Pinto

Perfil Profesional:

Médico Cirujano, Especialista en: Salud Ocupacional y Especialista en Administración Hospitalaria con más de 30 años de experiencia en dirección y consultoría en Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Docente de Cátedra durante 20 años en temas relacionados con promoción y prevención en SST, en Instituciones Universitarias en pregrado y posgrado. Capacitador externo Icontec Internacional durante 10 años en temas relacionados con Sistemas Integrados de Gestión en Seguridad & Salud en el trabajo. Asesor y consultor externo de ARL(s) en Colombia con la Empresa privada en las líneas de promoción y prevención ATEL así como investigación de accidentes en el trabajo con víctima mortal y asesor de comités paritarios de SST y de Convivencia laboral



jvpinto@icontec.net



3108116679



Objetivo:

Dar a conocer al participante los conceptos básicos del manejo de conflictos .

Contenido del Curso:

- Contexto legal
- Definición y conductas que constituyen acoso
- Medidas sancionatorias y garantías
- Comité de convivencia laboral

Dirigido a:

Encargados SST, miembros del comité de convivencia y abogados laborales

Material a entregar:

Memorias



4

Horas

OBJETIVO ESPECIFICO

Educar a los colaboradores respecto de la comprensión del Acoso Laboral, identificando las modalidades descritas en la Ley 1010 de 2006; además de explicar las medidas sancionatorias y garantías. Finalmente conocer las disposiciones que establece la Resolución 652 de 2012 y otras referentes, a la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia.

CONTEXTO LEGAL

LEY 1010 ENERO DE 2006

CURSO: AC
COMITÉ DE
LABORAL

AL Y
IA



Objeto de la Ley

Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral, privada o pública .

Definición del Acoso Laboral

Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre el empleado o trabajador por parte de un empleado, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo.



Modalidades del Acoso Laboral

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad.



Modalidades del Acoso Laboral

Persecución

reiteración o arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Laboral:

evidente



Modalidades del Acoso Laboral

Discriminación laboral:

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razón desde el punto de vista laboral.



Modalidades del Acoso Laboral

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; 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.



Modalidades del Acoso Laboral

Inequidad laboral:

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.



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.



Ejercicio 1

Casos: Identificando la Modalidad de Acoso Laboral

CURSO: ACOSO LABORAL Y
COMITÉ DE CONVIVENCIA
LABORAL

Conductas que Constituyen Acoso Laboral

Se presume que hay Acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de



- Las expresiones



Conductas que Constituyen Acoso Laboral

- Los comentarios
- Las injustificadas
- Las múltiples denuncias



Conductas que Constituyen Acoso Laboral

- Las burlas sobre...



- La alusión pública a...



Conductas que Constituyen Acoso Laboral

- Las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada.



Conductas que Constituyen Acoso Laboral

- La exigencia de laborar en horarios excesivos



Conductas que Constituyen Acoso Laboral

- La negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.



Conductas que Constituyen Acoso Laboral

- El envío de anónimos...!!!

CURSO: ACOSO Y
COMITÉ DE CONV
LABORAL



Ejercicio 2

Ahora Vamos a Jugar



Tener un dispositivo inteligente con internet o Wifi para ingresar

Tratamiento Sancionatorio

- Indemnización en los términos del Artículo 64 del CST, si se terminó sin justa causa el contrato, o si la renuncia o abandono del trabajo estuviese motivado.
- Multa entre 2 y 10 SMLV a persona que realice el acoso o empleador que lo tolere.
- Con obligación de pagar el empleador a EPS y ARL, el 50% del costo del tratamiento (EL, alteraciones en la salud y secuelas producto del acoso).

Tratamiento Sancionatorio

- Igual se sancionara por parte del Ministerio Público o Juez competente a quién denuncie o presente una queja de acoso laboral, que a juicio de la persona competente carezca de todo fundamento fáctico o razonable.
- La multa es entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontaran de lo que devengue durante los siguientes próximos 6 meses a la imposición de la multa.

Garantías Contra Actitudes Retaliatorias

- Carece de efecto la terminación unilateral de contrato, cuando se profiera dentro de los 6 meses siguientes a la petición o queja que presenta el trabajador.
- Esta garantía cubre también a quienes han servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos.

CONTEXTO LEGAL

RESOLUCION 652 DE 2012

CURSO: A
COMITÉ D
LABORAL



Objeto de la Resolución

Es definir la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que le asiste a los empleadores público y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el Artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008.

COMITÉS DE CONVIVENCIA

Resolución 652 de 2012

El artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio 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*”;

COMITÉS DE CONVIVENCIA

Resolución 652 de 2012

Conformación

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos trabajadores representantes del empleador y dos de los trabajadores, con sus respectivos suplentes (Resolución 1356 de 2012).

N° Trabajadores	Empleador	Trabajadores	Total	suplentes
	2	2	4	4

COMITÉS DE CONVIVENCIA

Resolución 652 de 2012

Conformación

En caso de que la empresa cuente con menos de 20 trabajadores, dicho comité se conformará por un representante de los trabajadores y un representante del empleador.
(Resolución 1356 de 2012).

COMITÉS DE CONVIVENCIA

Resolución 652 de 2012

Competencias actitudinales y comportamentales, tales como:

- Respeto
- Imparcialidad
- Tolerancia
- Serenidad
- Confidencialidad



COMITÉS DE CONVIVENCIA

Resolución 652 de 2012

Competencias actitudinales y comportamentales, tales como:

- Reserva en el manejo de información
- Ética
- Habilidades de comunicación asertiva
- Resolución de conflictos.
- Liderazgo.



COMITÉS DE CONVIVENCIA

Resolución 652 de 2012

Conformación

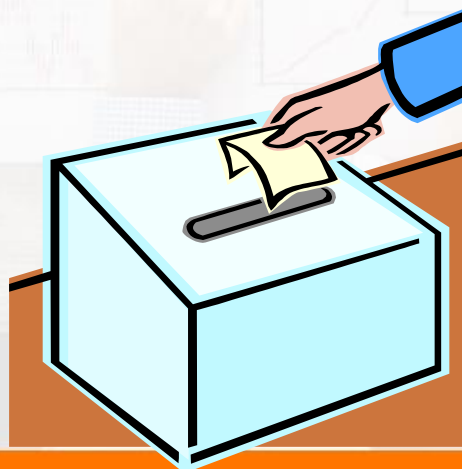
El Comité de Convivencia Laboral, no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

COMITÉS DE CONVIVENCIA

Resolución 652 de 2012

Conformación

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.



COMITÉS DE CONVIVENCIA

Resolución 652 de 2012

Conformación

Las entidades públicas y las empresas privadas, deberán conformar un Comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités adicionales, de acuerdo a su conformación interna por regiones geográficas o departamentos o municipios.



COMITÉS DE CONVIVENCIA

Resolución 652 de 2012

Periodo del Comité de Convivencia Laboral

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.



COMITÉS DE CONVIVENCIA

Funciones

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

COMITÉS DE CONVIVENCIA

Funciones

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 de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

COMITÉS DE CONVIVENCIA

Funciones

6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista:

«El Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.»

COMITÉS DE CONVIVENCIA

Funciones

8. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

9. Hacer 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.

COMITÉS DE CONVIVENCIA

Funciones

10. 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 empresa.

Ejercicio 3 Estudio de Caso

**Aplicando el Conocimiento, A través
del Análisis.**

CURSO: ACCIONES LABORALES Y
COMITÉ DE CONVIVENCIA
LABORAL

COMITÉS DE CONVIVENCIA

Funciones 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.

COMITÉS DE CONVIVENCIA

Funciones Presidente

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

3. Tramitar ante la administración de la empresa, las recomendaciones aprobadas en el Comité.

4. Gestionar ante la alta dirección de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

COMITÉS DE CONVIVENCIA

Funciones Secretario

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

COMITÉS DE CONVIVENCIA

Funciones Secretario

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

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.

COMITÉS DE CONVIVENCIA

Funciones Secretario

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

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.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

COMITÉS DE CONVIVENCIA

Funciones Secretario

7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la empresa.
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 empresa.

COMITÉS DE CONVIVENCIA

Reuniones

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses, 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.



Su opinión es muy importante



CURSO: ACOSO LABORAL Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

¿Quiere darnos su opinión?
¿Presentar una oportunidad de mejora?
¿Enviar una sugerencia?

Lo invitamos a
escribirnos al correo
electrónico
cliente@icontec.org

CURSO: ASESORIA LABORAL Y
Gracias. Y
COMITÉ DE CONVIVENCIA
LABORAL

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

<https://posipedia.com.co/> 



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos

POR MUCHAS CONEXIONES MÁS

Andrés

Despierta todos los días seguro y feliz, porque permanece informado de las noticias y actividades nuevas en SST con su comunidad educativa Positiva Educa en WhatsApp.



1

Escanea el Código QR con tu celular.



2

Síguenos y entérate de todas las actualizaciones de nuestro Plan Nacional de Educación.



3

¡Recuerda!

El canal lo encuentras en la pestaña de Novedades de tu Whatsapp



¡SIGUENOS EN NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código
QR con tu celular