



Reflexiones frente al actuar de los comités de convivencia

PRIMER ENCUENTRO NACIONAL DE COMITES DE CONVIVENCIA



LUCHA SOCIAL
MUNDIAL



Bélgica

socio para el desarrollo

FGTB

Central General

Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID



Everiel Loaiza Barrera
Coordinador coiso

Noviembre de 2022

Agenda

- 1 — Fortalezas y debilidades de la ley 1010 de 2006
- 2 — Causas y consecuencias del acoso laboral
- 3 — Experiencia de acoso laboral desde la construcción de la prueba



LEY 1010

del 2006



Fortalezas



Debilidades



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID



¿Cual es el espíritu de la norma?

ARTÍCULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.

La presente ley tiene por objeto

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 ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en **condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental** de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.



Sentencias emitidas sobre algunos artículos de la ley 1010 de 2006



Sentencia C-898/06

DECLARAR INEXEQUIBLE el literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006. por cuanto los vínculos familiares no pueden ser circunstancias de agravamiento del acoso laboral»

Sentencia C-738/06

“**DECLARAR EXEQUIBLE** el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006, por los cargos analizados en la presente sentencia, a excepción de la expresión “los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.” la cual será declarada **INEXEQUIBLE.**”



sentencia C-780/07

Declarar EXEQUIBLE, por el cargo estudiado, el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006.

“Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas”

Sentencia C-282/07

Declarar EXEQUIBLES las expresiones “los reglamentos de trabajo” (numeral 1°), “la denuncia deberá dirigirse por escrito” (numeral 2°) y “los empleadores deberán adaptar los reglamentos de trabajo” (parágrafo 1°) del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006.

sentencia C-960/07

declarar **exequible** la expresión “la presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación” contenida en el parágrafo del artículo 1 de la ley 1010 de 2006, en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la ley 1010 de 2006.



Crítica a algunos aspectos de la Ley 1010



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID



Ámbito de la Ley

desconoce las condiciones actuales de las relaciones de trabajo y deja desprotegida a gran parte de la población trabajadora.

Definición de acoso laboral

- tiene un elemento conflictivo y es que exige que la conducta sea demostrable.
- deja sin establecer qué tipo de pruebas resultan pertinentes en los casos de acoso laboral ya que, al no encontrar testigos, resultaría válida la grabación. Sin embargo, este procedimiento no está contemplado, por lo que dificulta la interposición de procesos por acoso laboral.



Conductas atenuantes y agravantes del acoso laboral

- ❑ El párrafo es igualmente problemático pues solo excluye el acoso sexual en los casos de emoción o pasión excusable, cuando la libertad sexual debe ser protegida sin importar las condiciones que la generen. Este párrafo dejaría entonces desprotegidas a las mujeres quienes son las que más sufren estos vejámenes.
- ❑ El daño psíquico resulta casi inevitable en las situaciones de acoso laboral y esta consecuencia no está dirigida al acosador sino a la víctima, ya que, según el grado de resistencia de cada persona, habrá cierto grado de riesgo de sufrir un daño.



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID



Competencia

La Corte Constitucional al considerar que los servidores públicos no cuentan con las mismas garantías de protección que los trabajadores del sector privado, por lo que la presente Ley debería igualar dichas condiciones y otorgar al juez las mismas competencias, así como establecer sanciones equivalentes en ambos casos



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID



Temeridad

Si bien se deben racionalizar las quejas por acoso laboral a fin de evitar retaliaciones sobre discusiones en el lugar de trabajo, las mismas deberían ser evaluadas con criterios objetivos establecidos en la Ley y no en el concepto del juez o del Ministerio Público, toda vez que esta circunstancia disminuiría las posibilidades de las personas de interponer denuncias ante el miedo de ser sancionadas. La generalidad del artículo 14 de la Ley 1010 de 2006 así como puede evitar la temeridad en la denuncia, puede desincentivar la denuncia por parte de las víctimas



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAI ME ISAZA CADAVID



Causas y consecuencias del acoso laboral



Manifestaciones clínicas del Acoso Laboral

Psicopatológicas

- Reacciones de ansiedad
- Apatía
- Reacciones de evasión
- Problemas de concentración
- Humor depresivo
- Reacciones de miedo
- Relatos retrospectivos
- Hiperreactividad
- Inseguridad
- Insomnio**
- Pensamiento introvertido
- Irritabilidad
- Falta de iniciativa
- Melancolía
- Cambios de humor**
- Pesadillas recurrentes

Psicosomáticas

- Hipertensión arterial**
- Ataques de asma
- Palpitaciones cardiacas
- Enfermedad coronaria
- Dermatitis
- Perdida de cabello**
- Dolor de cabeza
- Dolores articulares y musculares
- Perdida de balance
- Migraña
- Dolor estomacal**
- Ulceras estomacales**
- Taquicardia
- Colon irritable**
- Pérdida de memoria
- Conjuntivitis**

Comportamentales

- Reacciones auto y hetero – agresivas
- Trastornos alimenticios
- Incremento en el consumo de drogas y alcohol**
- Incremento en el consumo de cigarrillo
- Disfunción sexual**
- Aislamiento social**



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID



Algunas estadísticas a tener en cuenta



Quejas sobre acoso Laboral región Antioquia



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Medellin, 23 de junio de 2022.

Señor (a):

EVERIEL ANTONIO LOAIZA BARRERA

Dirección: Carrera 61 No. 71 – 20, Bello, Antioquia.

Teléfono: 3122258545 - 4664429

Correo: coiso2008@gmail.com

ASUNTO: Respuesta al radicado 11EE2022720500100006811 del 12 de abril de 2022.

	No. Radicado: 08SE2022720500100007332
	Fecha: 2022-06-23 03:33:40 pm
Remitente: Sede: D. T. ANTIOQUIA	
Depen: GRUPO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS - CONCILIACION	
Destinatario EVERIEL ANTONIO LOAIZA BARRERA	
Anexos: 0	Folios: 2
08SE2022720500100007332	

Al responder favor citar este número de radicado



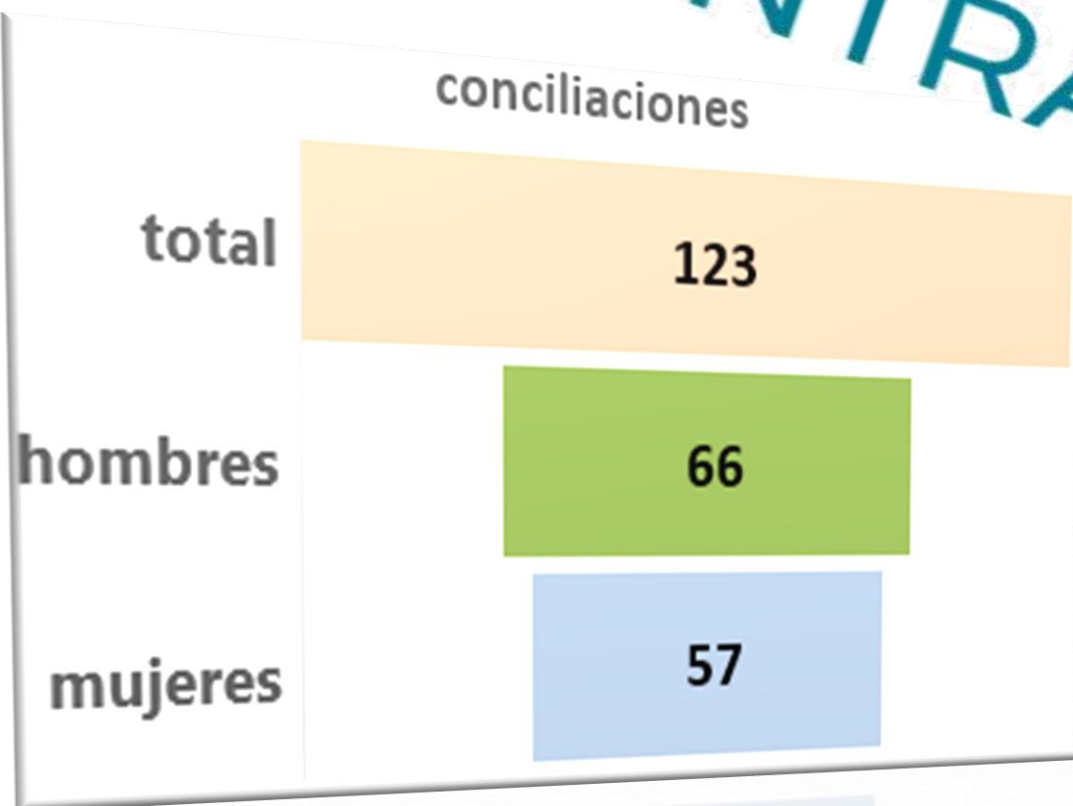
Para verificar la validad
el código QR, el cual
de evidencia digital d

- Para los años comprendidos entre el 2017 y lo que va del 2022 se han recibido 313 quejas por presunto acoso laboral presentadas por hombres y se han recibido 299 quejas por presunto acoso laboral presentadas por mujeres.
- Frente a las quejas por presunto acoso sexual, es preciso indicar que, el Ministerio del Trabajo no es competente para conocerlas y tramitarlas, puesto que el competente podría ser la Fiscalía General de la Nación, dicha entidad podría suministrar la información solicitada.
- En el Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones de la Dirección Territorial Antioquia del Ministerio del Trabajo se realizaron 123 conciliaciones por presunto acoso laboral, fundamentado en la Ley 1010 de 2006, de las cuales 57 fueron por quejas presentadas por hombres y 66 por mujeres.
- Frente a las conciliaciones por presunto acoso sexual, es preciso indicar que, el Ministerio del Trabajo no es competente para conocerlas y tramitarlas, puesto que el competente podría ser la Fiscalía General de la Nación, dicha entidad podría suministrar la información solicitada.

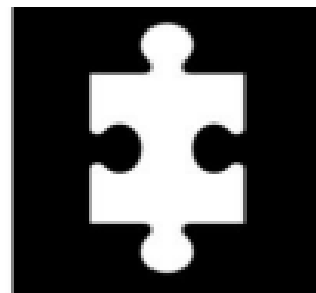


MINTRABAJO

2017 a 2022



acoso sexual



FISCALÍA

GENERAL DE LA NACIÓN

En la calle y en los territorios



Radicado No. 20229430002861

Oficio No. SPPEI-10210-

22/07/2022

Página 1 de 3

Bogotá,

Señor

EVERIEL ANTONIO LOAIZA BARRERA

Colectivo Intersindical de Salud Ocupacional

Carrera 61 No.71-20 La sonora, Bello

Coiso2008@gmail.com

Antioquia, Bello

ASUNTO: Respuesta a derecho de petición. Radicado No. 20226170369622

Respetado señor Loaiza,

Quejas sobre acoso sexual a nivel nacional

HECHO	ESTADO NOTICIA	ETAPA	AÑO DENUNCIA	LEY	PAIS	DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	DELITO	TOTAL PROCESOS
NO	INACTIVO	INDAGACIÓN	2010	Ley 906	Colombia	Cesar	AGUACHICA	ACOSO SEXUAL	1
NO	INACTIVO	INDAGACIÓN	2019	Ley 906	Colombia	Quindío	ARMENIA	ACOSO SEXUAL	1
SI	ACTIVO	INDAGACIÓN	2019	Ley 906	Colombia	Cundinamarca	GIRARDOT	ACOSO SEXUAL	6
SI	INACTIVO	INDAGACIÓN	2021	Ley 906	Colombia	Santander	SABANA DE TORRES	ACOSO SEXUAL	1
NO	INACTIVO	INDAGACIÓN	2013	Ley 906	Colombia	Valle del Cauca	PALMIRA	ACOSO SEXUAL	5
NO	INACTIVO	INDAGACIÓN	2011	Ley 906	Colombia	Tolima	IBAGUÉ	ACOSO SEXUAL	4
SI	ACTIVO	INDAGACIÓN	2019	Ley 906	Colombia	Cundinamarca	TENA	ACOSO SEXUAL	2
SI	INACTIVO	INDAGACIÓN	2013	Ley 906	Colombia	Bolívar	CARTAGENA	ACOSO SEXUAL	11
SI	INACTIVO	INDAGACIÓN	2017	Ley 906	Colombia	Nariño	PASTO	ACOSO SEXUAL	9
SI	INACTIVO	INDAGACIÓN	2017	Ley 906	Colombia	Boyaca	SOGAMOSO	ACOSO SEXUAL	1
SI	INACTIVO	INDAGACIÓN	2020	Ley 906	Colombia	Risaralda	MARSELLA	ACOSO SEXUAL	1
SI	ACTIVO	INDAGACIÓN	2021	Ley 906	Colombia	Boyaca	MIRAFLORES	ACOSO SEXUAL	2
SI	ACTIVO	INDAGACIÓN	2021	Ley 906	Colombia	San Andrés, Providencia	SAN ANDRÉS	ACOSO SEXUAL	6
NO	INACTIVO	INDAGACIÓN	2017	Ley 906	Colombia	Cesar	LA GLORIA	ACOSO SEXUAL	1
SI	ACTIVO	INDAGACIÓN	2021	Ley 906	Colombia	Huila	TESALIA	ACOSO SEXUAL	2
NO	INACTIVO	INDAGACIÓN	2015	Ley 906	Colombia	Meta	VILLAVICENCIO	ACOSO SEXUAL	5
									9.484



Ingreso a Corpaul

enero de 2004

Experiencia de caso de acoso laboral

Inicio del acoso laboral

31 de julio de 2020

El 31 de julio de 2020

- ❑ Se realiza reunión de un equipo primario para tratar quejas de ambiente laboral en el puesto de trabajo donde hacia parte Diego y 3 trabajadores mas.
- ❑ Se aclara que el mal ambiente laboral lo estaba realizando un compañero de Diego.



Conclusiones que quedan en acta

- ❑ Se decide sacar del equipo de trabajo a diego ytrasladarlos para producción de inyectables y observar por el momento los rendimientos y trabajo en equipo.



SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN DE
FOMENTO ASISTENCIAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN
VICENTE DE PAÚL

Personería Jurídica N° 1016

Del 06 de junio de 2008

Medellín, octubre 07 de 2020

Informe sobre comportamiento del señor Kleyder David Durango jefe de parqueaderos en inspección realizada el 07 de octubre de 2020, el informe se realiza para que se tomen los correctivos a que dé lugar por quien corresponda.

El señor Kleyder David Durango no permitió realizar el 100% de las inspecciones en los Parqueaderos que tiene a cargo (Hospital general, Carabobo y Plaza de la Libertad).

A continuación, se realiza una breve descripción de lo evidenciado en dicha visita

Cuando nos presentamos en el Parqueadero del hospital general la persona que estaba en caja después de presentarnos y decirle quienes éramos y que íbamos a realizar una inspección, de una forma muy respetuosa pero muy temerosa nos dices espere un momento, se dirige a la oficina del señor Kleyder David Durango.

Inmediatamente todos los trabajadores que se encontraban en el Parqueadero se acercan a la sala contiguo a la oficina y vistieres, como si hubiese llegado alguien dañino, luego sale el señor Kleyder David Durango sin saludar y de una forma negligente y pregunta,

" a la orden que es lo que necesitan"

nuestra respuesta " buenas tardes, nos presentamos y le dijimos que íbamos a realizar una inspección de seguridad, orden y limpieza, responde si, y pregunta que quien la va a realizar respondimos que, de parte del sindicato, autorizada por corpaul.

Por todo lo anterior queremos decir que la aptitud de este señor no es la de un profesional de corpaul, máxime que es un supervisor, el trato para nosotros que es la primera vez que tratábamos con él, nos imaginamos cómo será el trato con sus trabajadores, nos dimos a la tarea de averiguar cómo es el trato hacia los trabajadores y esto fue lo que nos dijeron.

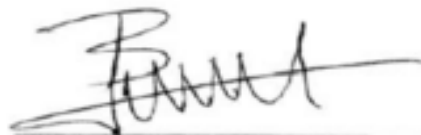
“por favor no vayan a mencionar mi nombre, porque sé que no me renueva el contrato o me la monta, él para gestionar y atender inquietudes referentes al parqueadero es bueno, pero como jefe no se hace sino lo que él diga y nada más, nos mantiene atemorizados y ridiculiza a los trabajadores en público”

“no hay expresiones, no hay forma para describir lo que es esa basura de tipo, es una basura de tiempo completo, un aborto de chucha, encimado a punta de orines, eso dio hasta pesar haberlo traído al mundo, es una basura de tiempo completo, una porquería una putrafa, personas como esas son las que dañan una empresa, el entorno y todo lo demás”

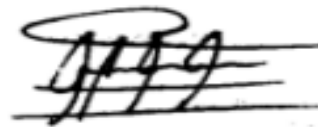
“el señor Kleyder dice que no le importa lo que haga el sindicato y que no le tiene miedo”

“cuando los trabajadores no hacen lo que él quiere utiliza la siguiente frase “hasta que no lo vea fuera de la empresa no quedo contento””

“este señor le prohíbe a los trabajadores ir a otros parqueaderos a saludar a los compañeros y los amenaza con llamados de atención o mandarlos para otra zona”



Everiel Antonio Loaiza Barrera
C.C. 15538520 de Remedios – Antioquia
Equipo de SST Sintracorpaul



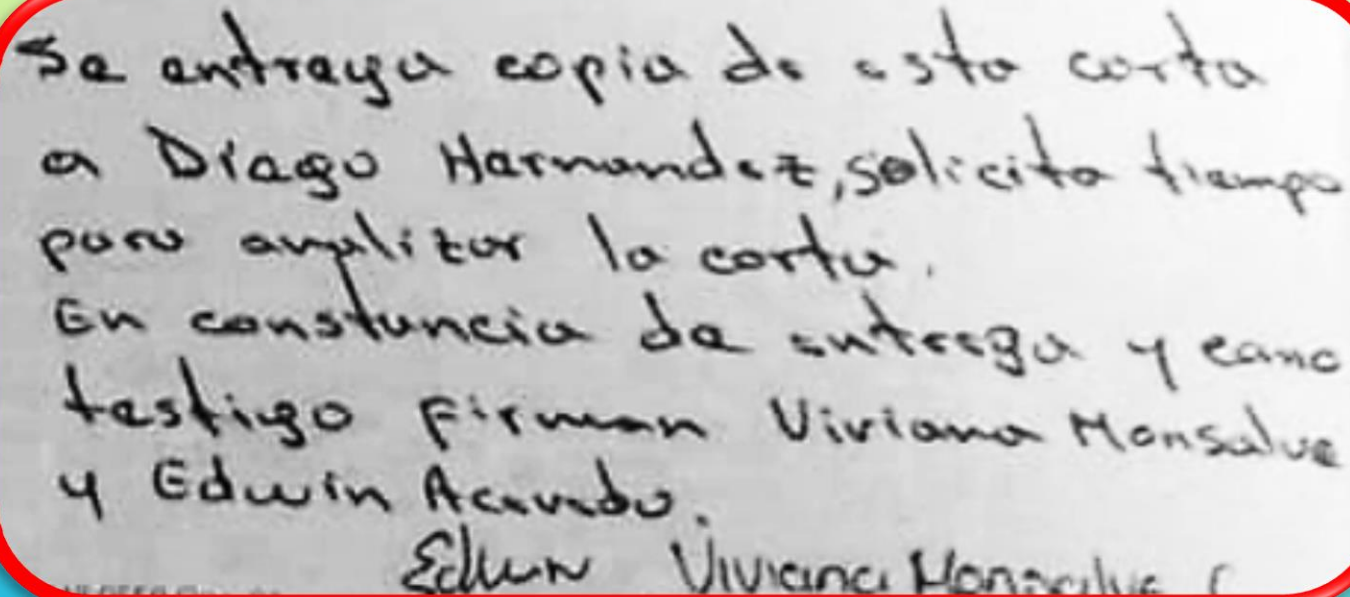
Cesar Estrada
C.C. 98560352 de Envigado - Antioquia
Equipo de SST Sintracorpaul

El 27 de octubre de 2020

- Como es bien sabido por usted el impacto que ha tenido el **COVID – 19** en la economía es un tema que ha tocado a todos los sectores y Corpaul no ha sido ajeno a ello. En nuestro caso particular ha impactado en el nivel de ventas el cual ha disminuido considerablemente afectando en un 50%, pues las clínicas y hospitales han centrado sus compras en la adquisición de medicamentos e insumos para afrontar los efectos de la pandemia.

Por esta razón CORPAUL ha tomado la decisión de trasladar un grupo de trabajadores a otras unidades de negocio debido al descenso en la producción en la planta Farmacéutica; en este caso usted ha sido elegido como una de las personas para ser trasladadas. Este traslado se realizara a partir del día 29 de octubre para la unidad de negocio de Zona P hasta nueva orden, dependiendo como se comporten las ventas en corpaul farmacéutica en los próximos meses.

Agradecemos su comprensión y acatamiento de esta instrucción en estos momentos.



Se entrega copia de esta carta
a Diego Hernandez, solicita tiempo
para analizar la carta.
En constancia de entrega y como
testigo firman Viviana Monsalve
y Edwin Acaribo.
Edwin Viviana Monsalve

El 30 de noviembre de 2020

Medellín, noviembre 30 de 2020

Señora

Diana Milena Arango Uribe

Representante Legal o Quien haga sus veces

CORPAUL - GUARNE

Cordial saludo,

Diego León Hernández Cardona, identificado como aparece al pie de mi firma, según el artículo 23 de la Constitución política de Colombia y con el lleno de los requisitos del artículo 16 de la ley 1437 de 2011, (modificada por la ley 1755 del 30 de junio de 2015), me permito respetuosamente dirigirme en los siguientes términos.

Soy trabajador activo de corpaul a la fecha con contrato a término indefinido, durante mi vida laboral he desarrollado diferentes puestos dentro de la compañía, hoy me encuentro en un nuevo puesto el cual no estaba preparado para este, en el momento mi vida a desmejorado tanto laboral como familiar consecuencia de dicho traslado para el nuevo puesto.

Por todo lo anterior y con el respeto que usted se merece le solicito lo siguiente

1. Que se me haga entrega de la copia de la historia de la hoja de vida laboral, que reposa en la empresa CORPAUL, el adicional de la entrega que se me realizo en abril del 2014, en esta oportunidad se me entregaron 191 folios.
2. Copia de **TODA** la historia clínica ocupacional que reposa en corpaul o a quien corresponda su custodia.

Todo lo anterior lo solicito **FOLIADO** ya que será utilizado para trámites personales ante los entes que se requieran.

Atentamente,

DIEGO LEON HERNANDEZ

Diego León Hernández Cardona

C.C. 15516922 de Copacabana (Antioquia).

Calle 86 n° 50 – 26 apto 103 barrio campo Valdés. Cel. 3007806296

El 15 de diciembre de 2020



Medellín, 15 de diciembre de 2020

Señor:
Diego León Hernández Cardona
Corpaul

Con el fin de atender de fondo su petición presentada ante la entidad el pasado 30 de noviembre de 2020 con radicado No. 082128507, me permito informar que se hace entrega de los solicitado:

1. Copia de **TODA** la historia laboral donde reposa todos los documentos que hacen parte de su relación laboral con Corpaul.
2. Copia de **TODA** la historia clínica ocupacional que reposa en Corpaul o a quien corresponda su custodia.

Atentamente,



 WhatsApp

Cambio de descanso

Cambio de funciones
y puesto de trabajo

Cambio del horario
de trabajo

PARA Diego León Hernández Cardona
DEPENDENCIA O EMPRESA PK plaza de la libertad
DE Kleyder David
ASUNTO: Horario fin de semana No. HOJAS 1



FECHA 18 02 2021
DÍA MES AÑO

Se le notifica al señor Diego León Hernández Cardona horario
fin de semana.

- Sábado 20 febrero 2021, turno 2:00 pm a 10:00pm Hospital General Medellín
- Domingo 21 febrero 2021, turno 2:00pm a 10:00pm Hospital General Medellín
- Lunes 22 febrero 2021, Descansa.

Dirección Hospital General Medellín, Calle 34 # 46-03

Yenny Zapata
Testigo

No Firma

Redacta la notificación un
compañero de trabajo por
orden de kleyder

Siempre coloca a alguien
como testigo

Y le coloca a un lado No firma

**Cambio de horario
consumo de alimentos**

desayuno

cena

merienda

almuerzo

comida

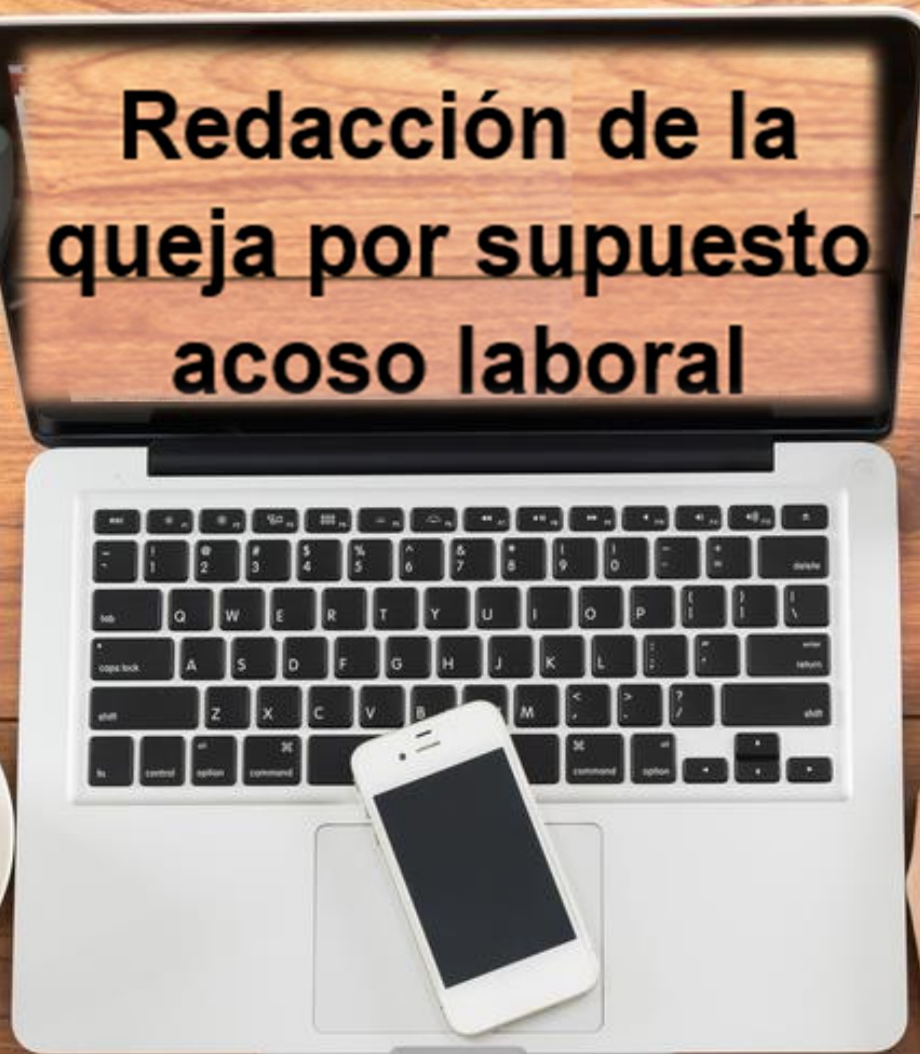


Visita intempestiva a puesto de trabajo





Redacción de la queja por supuesto acoso laboral



Comité de Convivencia Laboral



Acta de cierre de caso

RESULTADO:

Revisando el caso que fue ingresado con código C-190321-1 al comité de convivencia, como queja por parte del Sr. DIEGO HERNANDEZ, en donde se manifiesta una inconformidad en contra del Sr. KLEYDER DAVID, y habiendo tenido las reuniones necesarias para poder aclarar los hechos, este comité define que:

1. Al analizar las evidencias entregadas por parte del Sr. Diego Hernández se evidencia un comportamiento no adecuado por parte del Sr. Kleyder David, generando una inconformidad y un ambiente laboral tenso dentro del espacio de trabajo, aparte de usar los mismos compañeros como testigos y querer ponerlos en contra del Sr. Diego Hernández (Información dada al comité de convivencia).

Por lo que el comité de convivencia tomara este caso como un tema de acoso laboral y llevara un seguimiento, hasta ver que el clima laboral mejore.



preguntas





PRIMER ENCUENTRO NACIONAL
DE
COMITES DE CONVIVENCIA

Gracias



LUCHA SOCIAL
MUNDIAL

Bélgica

socio para el desarrollo



FGTB

Central General

Juntos más fuertes



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID



BASTA
DE MALTRATO
LABORAL
LA JUSTICIA
EMPIEZA POR CASA