

# Acoso laboral y Comité de Convivencia Laboral



# Comité de convivencia laboral

¿Qué es?

Son un grupo de empleados, conformados por representantes del empleador y representantes de los empleados, que buscan prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.



# Comité de convivencia laboral

## Misión

Generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.



# Comité de convivencia laboral

## Conformación

### RESOLUCION 1356 DE 2012

Está compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes, facultando la norma a la empresa privada o entidad pública para designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

En las entidades con menos de 20 trabajadores dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador con sus respectivos suplentes.



# Comité de convivencia laboral

## Errores

1. Considerar que es un órgano decisorio.
2. No garantizar a las partes el derecho de defensa, confidencialidad y debido proceso.
3. Ser un apéndice de la alta gerencia o de la presidencia de la empresa.
4. Juzgar a priori las quejas que se aceptan o no.
5. No reducir la carga laboral de sus miembros.



# Comité de convivencia laboral

## Errores

1. No asignación de presupuesto.
2. No asignación de espacios para desarrollar las labores.
3. Confundir el acoso laboral con la persecución sindical.
4. No darle tramite a todas las quejas.
5. Negar el trámite.
6. Tramitar quejas anónimas.



# Comité de convivencia laboral

## Características

1. Activo, no reactivo. Cero o pocas quejas de acoso laboral.
2. Proactivo. Que tiene iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas o necesidades futuras.
3. Preventivo. Una cultura preventiva se reflejará en la misma organización, en su estructura, sentido de pertenencia, motivación, mayores niveles.
4. Educativo. A partir de las necesidades de la empresa.



# Comité de convivencia laboral

## Competenciales

Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamientos, tales como:

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



# Comité de convivencia laboral

## Características de los integrantes

- Escuchar con empatía sin juzgar a priori.
- Investigar los hechos para comprender el problema.
- Ser paciente, no acelerarse.
- Generar confianza, guardar la confidencialidad.
- Ser imparcial, sin ser indiferente.
- Ser neutral y transparente según reglas establecidas.
- Saber aliviar las tensiones.
- Fomentar la creatividad en las soluciones.
- Conocer la cultura de la organización y los temas de que trata el conflicto.
- Ser aceptado por todas las partes



# Comité de convivencia laboral

¿Cómo se eligen sus miembros?

El empleador designará directamente a sus representantes.



Los trabajadores elegirán a sus representantes mediante escrutinio público. En votación secreta.



Cada ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL desarrollará la metodología que mejor se ajuste a sus condiciones, siempre y cuando sea hecha de manera transparente y legal.

# Comité de convivencia laboral

¿Para qué es importante participar?

Es importante que se participe en los Comités De Convivencia Laboral ya que constituye una medida preventiva de acoso laboral, que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.



# Comité de convivencia laboral

Para recordar...

Los integrantes del comité no pueden ser empleados a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o haya sido víctima del mismo, mínimo seis meses anteriores a la conformación del Comité de Convivencia Laboral.



# Comité de convivencia laboral

## Organización interna

Este Comité se reunirá cada 3 meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de Acoso Laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la empresa para el mejoramiento de la vida Laboral.



# Comité de convivencia laboral

Periodo de vigencia de sus miembros



Los miembros del Comité de Convivencia Laboral se eligen para períodos de dos (2) años y pueden ser reelegidos. (Resolución 652, Artículo 5°).



# Comité de convivencia laboral

¿Cuándo se acude?

Cada vez que existan actos o formas de agresión, maltrato, 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.



# Comité de convivencia laboral

## Obligaciones del empleador

- Designar sus representantes al comité de convivencia
- Promover y facilitar la elección de los representantes.
- Nombrar al presidente del comité.
- Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité, garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.
- Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.
- Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes o informarle las decisiones tomadas al respecto



# Comité de convivencia laboral

## Obligaciones de los trabajadores

- Elegir los representantes al comité de convivencia.
- Informar al comité las situaciones de riesgo psicosocial o de acoso laboral, propios o de sus compañeros.
- Implementar los reglamentos e instrucciones ordenados por el empleador en lo que respecta al riesgo psicosocial



# Comité de convivencia laboral

## Obligaciones del comité de convivencia

- Recibir y dar trámite a las quejas.
- Examinar los casos puntuales de manera confidencial.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo mutuos acuerdos para llegar a una solución.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral.



# Comité de convivencia laboral

## Obligaciones del comité de convivencia

- Hacer seguimientos a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento.
- En casos de que no se llegue a ningún acuerdo entre las partes el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación (sector público) o informar a la alta dirección de la empresa (sector privado).
- Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral e informes requeridos por los organismos de control.



# Comité de convivencia laboral

## Obligaciones del comité de convivencia

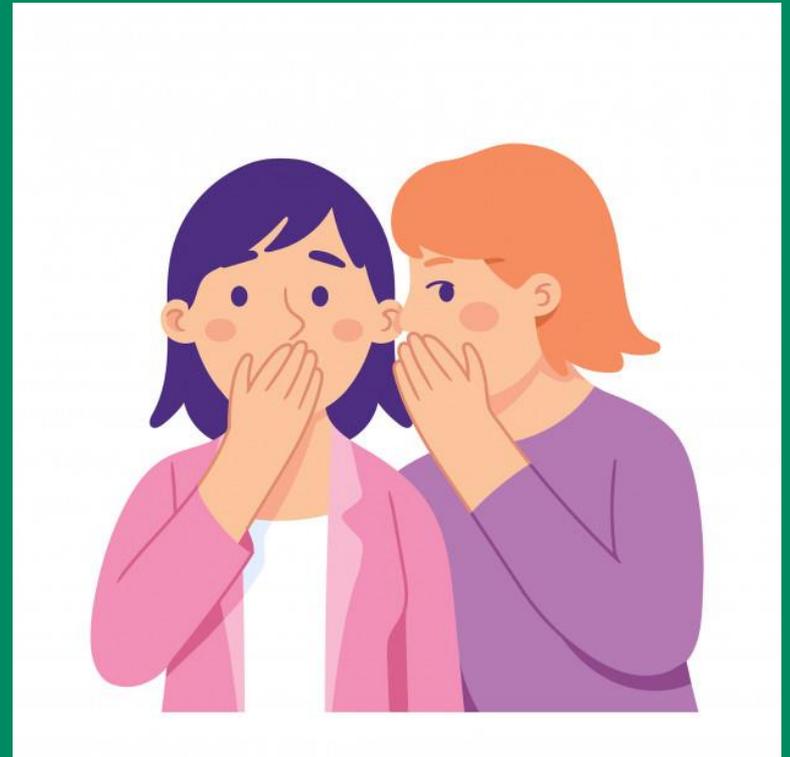
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
- Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención.



# Comité de convivencia laboral

## ¿Qué no es?

- No se debe convertir en reunión de reclamos.
- No es un comité de soluciones en referencia a contratos laborales, salariales, disciplinarios o Sindicales.
- No debe ser un comité sin compromiso y sin dar solución a los casos.
- No puede quedarse ningún caso solo en palabras.



# Comité de convivencia laboral

## Funciones del presidente

- 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.



# Comité de convivencia laboral

## Funciones del secretario

El comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Secretario, quien tendrá como funciones:

- 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.
- Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el Presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando día, la hora y el lugar de la reunión.



# Comité de convivencia laboral

## Funciones del secretario

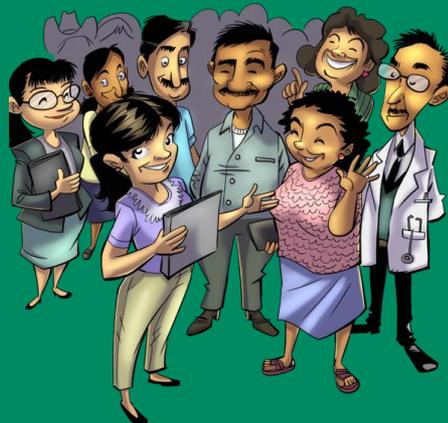
- Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del comité.



# Comité de convivencia laboral

## Funciones del secretario

- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.



# Comité de convivencia laboral

## Reuniones efectivas

La normatividad establece:

El quórum para sesionar el Comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros.

Pasados los primeros 30 minutos de la hora señalada para empezar la reunión del Comité sesionara con los miembros presentes y sus decisiones tendrán plena validez.



## Para reflexionar...

“La violencia o Acoso laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo. Es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. [...] Al mismo tiempo, aparece como una amenaza grave, y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las Organizaciones.” **Organización Mundial de la Salud**



# Historia y terminología

AUTOR	TERMINO
HEINS LEYMAN (1955)	PSICOTERROR
KONRAD LORENZ (1961)	MOBBING
MARIE FRANCE HIRIGOYEN (1966)	VIOLENCIA PERVERSA ACOSO MORAL
HEINEMAN (1972)	MOBBING
DUNCAN CHAPPELL – VITTORIO DIMARTINO (1998)	VIOLENCE AT WORK
EN LA ACTUALIDAD (DESDE 2001)	BULLIYNG ACOSO LABORAL



# Historia y terminología

## Psicoterror

Comunicación hostil y desprovista de ética dentro del contexto laboral.

Implica una serie de acciones sistemáticas de hostigamiento y acoso de manera frecuente y persistente al menos una vez por semana y a lo largo de un periodo prolongado (mínimo durante seis meses).

Para el autor los entornos en los cuales se favorece el psicoterror laboral es en los ambientes de trabajo en donde existe una constante lucha de los empleados por mantener su puesto o en los que predominan estilos de liderazgo autoritario.



# Historia y terminología

## Mobbing

El termino mob fue introducido por el científico austriaco Konrad Lorenz en 1961 para referirse al comportamiento agresivo de ciertos grupos de animales con el objetivo de echar a un intruso del territorio.

En el aspecto laboral el mobbing es un proceso de destrucción.

Se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos peligrosos, infligir al individuo graves perjuicios psíquicos y físicos.

En otras palabras es el encadenamiento a lo largo de un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: la víctima.



# Historia y terminología

## Violencia perversa o el "acoso moral"

Para la psiquiatra y psicoanalista francesa Marie-France Hirigoyen la violencia perversa o el "acoso moral" son los conceptos que describen la posibilidad de destruir a alguien sólo con palabras, miradas o insinuaciones.

Es una agresión constante de una persona hacia otra con la que el agresor pone de manifiesto su voluntad de atacar a alguien sin dejar evidencia, pues estas personas, que ella llama perversas saben enmascarar muy bien sus intenciones. Es el que intenta no dejar huella y si la deja va a hacer la forma de desaparecerla y negara a toda costa cualquier tipo de agresión.



# Historia y terminología

## Mobbing

El médico alemán Peter Paul Heinemann tomó el término mobbing de Lorenz para identificar un comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños, en la mayoría de los casos dirigido en contra de un único niño.

Aquí es donde uno se puede pregunta hasta donde el acoso es una conducta aprendida y hasta a donde es inherente a nuestros instintos. Y hasta donde la cultura, el rechazo social y la sanción han hecho que esos comportamientos no se manifiesten.



# Definición

Se define como: “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”.



# ¿QUÉ ES ACOSO LABORAL?

Según Ley 1010 de 2006, Art. 2, es toda conducta:

- Persistente
- Demostrable
- Encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia
- Causar perjuicio laboral
- Generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.



Debe ser persistente:

El término “persistente” determina que para que se configure el acoso es necesaria la reiteración de las conductas que constituyen acoso laboral, en un espacio de tiempo determinado.



Debe ser demostrable:

El término “demostrable” indica que no se define a partir del rumor. Por dicha razón debe haber un sujeto definido y no se admiten las denuncias anónimas.



# Niveles

1. Descendente



2. Ascendente



3. Horizontal



4. Mixto



# Sujetos activos y pasivos en el acoso laboral

Victima del acoso laboral

Actor directo del acoso laboral

Empleador

Rep. del empleador

Trabajador

Subalterno



Empleador

Rep. del empleador

Trabajador

Subalterno



# Modalidades

## 1. Maltrato laboral

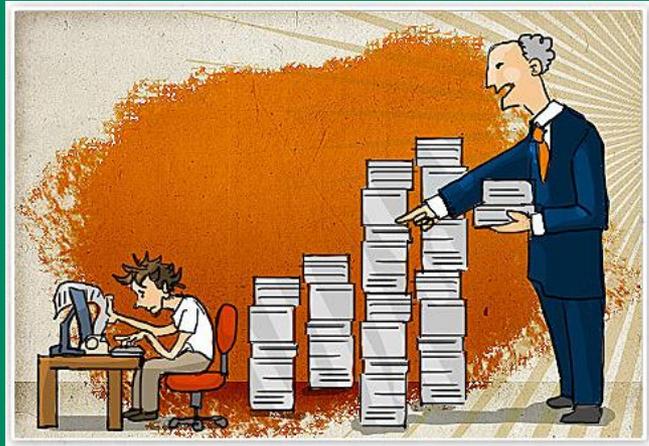


Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una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



# Modalidades

## 2. Persecución laboral



Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente 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.



# Modalidades

## 3. Discriminación laboral



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



# Modalidades

## 4. 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. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, 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

## 5. Inequidad laboral



Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.



# Modalidades

## 6. 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.



# CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN Y NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Constituye	No constituye
Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias (esto además puede llegar a constituirse en un delito de lesiones personales)	No es acoso laboral el asumir una determinación firme en la toma de una decisión, siempre que se enmarque dentro del debido respeto
Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social	Se tendrá como una conducta respetuosa, el trato cordial, sin discriminación o señalamiento por credo o color o tendencia política, libre de palabras soeces o hirientes
Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; o incluso en privado	No se tendrá como acoso laboral el llamado de atención que se haga ni la premura exigida para el cumplimiento de una labor encomendada



# CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN Y NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Constituye	No constituye
Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo	No será entonces acoso laboral la exigencia de diligencia y cumplimiento en las labores correspondientes al cumplimiento de su cargo
La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo (una calificación humillante atenta contra la dignidad de la persona, inclusive si se hace en privado, en este evento, hay lugar a que la víctima pruebe la conducta)	No es acoso laboral la contra argumentación de propuestas y la disparidad en las opiniones, de manera fundada, dado que ello redundará en beneficio de la empresa
Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; (esta conducta en privado es igual de reprochable, se convierte en un acoso laboral, solo que la víctima deberá probarlo)	No dará lugar al acoso laboral una sugerencia generalizada sobre vestuario o incluso privada, si tiene el propósito de propender por el respeto personal y el de la empresa



# CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN Y NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Constituye	No constituye
La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona (Si en algún momento se hace, incluso en privado)	No es acoso laboral el emitir un consejo en privado o realizar un estudio psicológico de personalidad, siempre y cuando éste no sea utilizado con fines ventajosos por la empresa o sus representantes
El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales	No será acoso laboral el asignar funciones especiales en consideración a la cualificación del personal, siempre y cuando no se sature laboralmente
La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa	Encomendar labores ocasionales, incluso en espacios diferentes al habitual no se tendrán como conductas de acoso laboral, toda vez que se proponen como circunstancias extraordinarias. La exigencia de cumplir con las obligaciones del contrato de trabajo así como no incurrir en las prohibiciones del Código Sustantivo del trabajo



# CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN Y NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Constituye	No constituye
<p>La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados</p>	<p>Las jornadas excesivas tienen soporte y fundamento legal como horas extras. Otro tipo de actividad atenta contra el bienestar laboral y contra el bienestar físico</p>
<p>La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor</p>	<p>Ante situaciones especiales, por cambio de políticas y planes establecidos en la empresa, puede darse la ocasión de restringir la entrega de materia prima; esto por supuesto tiene una consecuencia lógica de no poderse exigir el cumplimiento de resultados reseñados. Desde esta óptica, no será acoso laboral</p>
<p>La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos (Un asunto muy diferente será la negativa de permisos para visitas necesarias al médico, pues hacen parte de la integridad física del funcionario y es un derecho irrenunciable)</p>	<p>Por necesidades urgentes de la empresa y ante eventuales modificaciones laborales, podrá restringirse de manera transitoria, la concesión de permisos o licencia, así como vacaciones. Hasta allí no se concibe una conducta de acoso laboral</p>



# Actos que constituyen acoso laboral

- Acto de agresión física. (Maltrato Laboral)
- Expresiones injuriosas o ultrajantes – palabras soeces o con alusión a la raza, el género, origen familiar o nacional, preferencia política o el estatus social. (Maltrato Laboral)
- Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional. (Maltrato Laboral)
- Injustificadas amenazas de despido. (Maltrato laboral)
- La descalificación humillante en presencia de compañeros de propuestas u opiniones de trabajo. (Persecución Laboral)
- Burlas sobre la apariencia física o de la forma de vestir – en público. (Discriminación Laboral)



# Actos que constituyen acoso laboral

- Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, exigencias desproporcionada sobre el cumplimiento de labores. (Inequidad Laboral)
- Exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral. (Inequidad Laboral)
- Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos e imposición de deberes laborales. (Discriminación Laboral)
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de labores. (Entorpecimiento Laboral)



# Actos que constituyen acoso laboral

- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales reglamentaria o convencionales para pedirlos. (Desprotección Laboral)
- Envío de anónimos, llamadas telefónicas o mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio. (Maltrato Laboral)



# Comportamientos del acosador

- Ataques verbales
- Insultos
- Ridiculización
- Críticas injustificadas
- Desacreditación profesional
- Amenazas constantes de despido
- Sobrecarga de trabajo



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



# Conductas agravantes

- Reiteración de la conducta.
- Realizar la conducta mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- Cuando en la conducta causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.



# Conductas atenuantes

- Haber observado buena conducta anterior
- Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor, o estado de ira e intenso dolor.
- Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- Los vínculos familiares y afectivos. \*
- Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.



# Conductas que no constituyen acoso laboral

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;



# Conductas que no constituyen acoso laboral

- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.;
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.;
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.;
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.



# Trastornos psicóticos, psicopatológicos y psicológicos

Trastorno paranoide de la personalidad (TPP): las personas con trastorno de personalidad paranoide sospechan que los demás planean explotarles, engañarles o dañarles. Sienten que pueden ser atacados en cualquier momento y sin razón.

Es una afección de salud mental a largo plazo. El TPP provoca que usted sospeche, desconfíe y sea hostil con otras personas. Estos pensamientos y comportamientos pueden provocar problemas en sus relaciones y actividades diarias.

El trastorno esquizoafectivo, el trastorno delirante, el trastorno bipolar o episodios depresivos graves: pueden provocar la aparición de delirios de persecución. Constituye un conjunto de ideas delirantes en las que la persona cree que está siendo perseguido. Así pues, esta alteración psicopatológica se caracteriza por una serie de pensamientos irracionales.

Específicamente, el individuo que presenta un delirio de persecución puede creer que alguien le persigue para hacerle daño. Así mismo, también puede creer que diferentes personas u organizaciones “van a por él” o le siguen constantemente para atacarle.



# Normatividad vigente

## Ley 1010 de 2006



Fue creada con el fin de combatir el acoso laboral y proteger tanto al empleado como a los empleadores. El acoso laboral es un problema que se ha vuelto muy común en el entorno laboral y cuyo principal problema está en el hecho de que sus víctimas no son conscientes que lo padecen hasta que es muy tarde.



# Normatividad vigente

Ley 1010 de 2006

¿A quién aplica dentro de una empresa?

SÍ

Trabajadores con contrato a término fijo

Trabajadores con contrato a término indefinido

Trabajadores de confianza

Trabajadores de contrato de obra o labor

No

Contratistas (Contrato de prestación de servicios)



# Normatividad vigente

Resolución 2646 de  
2008

Fue creada con el fin de combatir el acoso laboral y proteger tanto al empleado como a los empleadores. En dicha resolución 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.



# Normatividad vigente

Resolución No 652 de  
2012



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.



# Normatividad vigente

## Resolución No 1356 de 2012



Por la cual se modifica la resolución 652 del 2012, estableciendo nuevos criterios para la conformación del comité de convivencia y la frecuencia de reunión del mismo, entre otras disposiciones.



# Normatividad vigente

## Resolución No 652 de 2012



### Objeto:

- Es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las ARL's frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral



# Consecuencias psicopatológicas

Ansiedad: miedo y conductas de evitación. (Suicidio).

Depresión: pérdida de autoestima, bajo autoconcepto, culpa.

Apatía.

Reacciones de evasión.

Problemas de concentración

Humor depresivo.

Reacciones de miedo.

Hiperreactividad.

Inseguridad.

Insomnio.

Pensamiento introvertido.

Irritabilidad.

Falta de iniciativa.

Melancolía.

Cambios de humor.

Pesadillas recurrentes.



# Consecuencias 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



# Consecuencias físicas

Desajuste del del sistema nervioso autónomo:

Dolores en el pecho,

palpitaciones,  
Taquicardia,  
sudoración, sequedad bucal, sofocos,

hipertensión o hipotensión arterial, sensación de ahogo.

- Problemas gastrointestinales: Dolores de estómago, náuseas, vómitos, diarreas, falta de apetito.
- Desgaste físico: Dolores de espalda, cervicales, dorsales y lumbares.

Dolores musculares y fibromialgia.

- Agotamiento:
- Fátiga crónica, flojedad en las piernas, debilidad general, temblores, desmayos, problemas de sueño.



# Fases de desarrollo del acoso laboral

**Incidente crítico:** Se genera un conflicto a partir del cual el trabajador empieza a ser criticado o perseguido.



**Acoso o estigmatización:** Se identifican acciones cuya finalidad es causar daño, de forma sistemática.



**Intervención por parte de la empresa:** El problema es conocido por los niveles de decisión de la empresa, generando acciones que pueden variar entre no hacer nada, conciliar o reubicar al trabajador.



**Marginación o exclusión de la vida laboral:** El acosado termina abandonando o renunciando al trabajo.



# Grados del acoso laboral

## Primer grado

La victima es capaz de hacer frente a los ataques y mantenerse en el puesto de trabajo. Las relaciones personales de la victima no se ven afectadas.

## Segundo grado

Resulta difícil eludir los ataques, por lo que el mantenimiento o reincorporación al puesto de trabajo es más costosa emocionalmente.

## Tercer grado

La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la victima requieren tratamiento psicológico.



# Diferencias entre conflicto laboral y acoso

## Problema

- Situación aislada
- Existen discrepancias en opiniones
- El conflicto laboral puede ser una fuente de renovación ya que provoca un cuestionamiento de la situación y posibles alternativas de solución, por esto puede resultar productivo.



## Acoso laboral

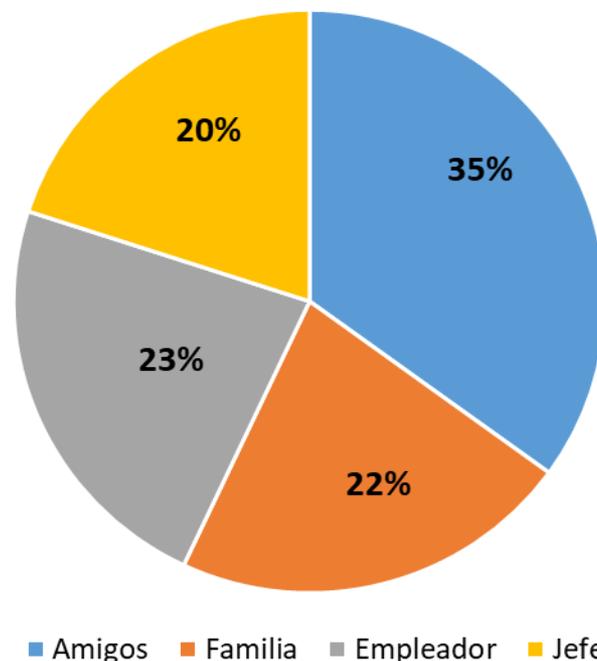
- Se compone de tres elementos: sujetos agresor, sujeto agredido y acción recurrente
- Es sistemático, repetitivo y con clara
- Busca generar la renuncia del trabajador
- Escala simétrica de coacción o agresión
- En el acoso los cambios están bloqueados
- El acoso puede ser consecuencia de un conflicto no resuelto

# Sobre la solicitud de ayuda:

Las personas afectadas solicitan ayuda, consejo o asesoría, presentación de denuncia o queja de acoso sexual en el trabajo, en solo un 16 % de las veces. Esta población escoge sus ayudas de la siguiente manera:



Distribución de las ayudas solicitadas por la población



# Tendencias del comportamiento de los testigos:



54% no toman acción alguna frente a la situación evidenciada.

24 % ofrece algún consejo o asesoría a la víctima.

2 % notifica la conducta al comité de convivencia laboral de la organización.

1% reporta ante autoridades judiciales.



# ¿El Comité de Convivencia Laboral podría imponer sanciones?

Al ser un órgano de prevención, **NO** puede imponer sanciones al acusado de acoso laboral, toda vez que su función es puramente conciliatoria. Por lo tanto, si se concluye que hay mérito para imponer una sanción disciplinaria, este órgano deberá remitir el caso al ente disciplinario competente de la entidad para que surta el procedimiento respectivo



# Prevención del acoso laboral

- ✓ Promover el trabajo en condiciones justas y dignas.
- ✓ Velar por la protección de la intimidad, honra, salud mental y libertad de las personas en el trabajo.
- ✓ Promover un ambiente laboral positivo y armónico.
- ✓ Tratar sin discriminación (de género, raza, religión, preferencia sexual o nacionalidad).
- ✓ Brindar capacitación para el desarrollo personal y profesional.
- ✓ Pagar oportunamente el salario, las prestaciones sociales y los auxilios.
- ✓ Realizar actividades de bienestar laboral.
- ✓ Respetar horarios laborales y los tiempos de descanso.
- ✓ No obligar o presionar para que se haga un trabajo indebido o que atente contra los principios y valores del trabajador o de la empresa.



# Prevención del acoso laboral

- ✓ Realizar actividades con responsabilidad y bajo los principios y valores de la entidad.
- ✓ Comprometerse con el logro de los objetivos.
- ✓ Asumir las consecuencias de sus actos con ética, honestidad y transparencia.
- ✓ Respetar la intimidad y la privacidad de las personas.
- ✓ Respetar y valorar el tiempo de los demás.
- ✓ Ser puntual al asistir a los compromisos del cargo y en los horarios establecidos.
- ✓ Respetar, reservar y guardar la información confidencial a la cual tenga acceso.
- ✓ Escuchar y respetar las ideas y opiniones de los demás.
- ✓ Respetar a los demás, valorar su conocimiento y potencial.
- ✓ Tener un trato responsable, gentil, respetuoso y cordial.
- ✓ No descalificar y ni desprestigiar las actividades realizadas por otros.
- ✓ No divulgar información privada y personal de los compañeros de trabajo, evitando realizar comentarios humillantes y de descalificación profesional.



# TENDENCIAS QUE FUNCIONAN EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

## ✓ Fortalecimiento Institucional

- Políticas y procedimientos claros y conocidos por todos.

- Compromiso de la alta dirección

✓ Comunicación eficiente.

✓ Comités de convivencia PREVENTIVO

✓ Fortalecimiento de la cultura organizacional DE SANA CONVIVENCIA

✓ Crear espacios de diálogo, tipo conversatorios o talleres, orientados a identificar aspectos por mejorar de la convivencia laboral.

✓ Actividades altruista que la empresa programe para sus colaboradores.

✓ Redes sociales de la empresa con un espacio para el apoyo de grupos.

✓ Comité de Convivencia cercano a la gente.

✓ Actividades que fomenten la interacción y el sentido de comunidad en la organización.

✓ Programa de capacitación en resolución de conflictos e inteligencia emocional para colaboradores.



# Debe tener en cuenta que

El conflicto trae consigo intereses divergentes, lo que determina actitudes y opiniones diferentes, derivando en un enfrentamiento.

El problema surge cuando una diferencia adquiere carácter permanente, dando origen a una situación de conflicto.

No debemos olvidar que donde hay vida, hay conflicto.



# EXISTEN ALGUNOS FACTORES QUE INCREMENTAN LA EFECTIVIDAD DEL TRABAJADOR PARA HACER FRENTE AL ACOSO LABORAL

La buena forma física y mental.

La confianza en uno mismo.

El apoyo del entorno familiar y social.

La estabilidad económica.

La capacidad de resolver problemas y la destreza en habilidades sociales



# TIPS

Sus colegas no son su competencia así que puede enseñar todo lo que sabe sin angustia alguna.

Jugar para la tribuna es agotador, nada más dañino para su ánimo que vivir en función de andar satisfaciendo las expectativas de los demás o el reconocimiento de los cercanos.

Hágase la vida más fácil en la oficina y cumpla con aquellas reglas que buscan un bien común, por ejemplo el código de vestuario; asegúrese de hacer bien las cosas sin esperar nada a cambio, si le nace ayudar hágalo pero por que eso es parte de su personalidad no por crear deudas de gratitud.



# CLAVES

DOSIS DE  
OPTIMISMO

BUSQUE ACTIVIDADES  
QUE LO APASIONEN  
EN SU TIEMPO LIBRE

DEFINA QUÉ QUIERE  
CONSEGUIR Y A  
QUÉ TÉRMINO

ASUMA EL TRABAJO  
EN EL QUE ESTÁ Y  
DELE VALOR A LO  
QUE HACE

DISFRUTE DE LAS  
ACTIVIDADES  
QUE REALIZA Y APRENDA  
A DESCUBRIR A SUS  
COMPAÑEROS DE TRABAJO



# BIBLIOGRAFÍA

Llorente, N. (2014). Decálogo para la elaboración de un protocolo de acoso moral (mobbing). Universidad de Valladolid.

Trabajo de Grado. Disponible en:

<https://www.google.com.co/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=decalogo+para+la+elaboraci%C3%B3n+de+un+protocolo+de+acoso+laboral>

Ministerio del Trabajo (2014a). Informe de resultados. Estudio percepción de acoso sexual en el lugar de trabajo.

República de Colombia. Contrato N° 276 de 2014. Disponible en:

[http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc\\_download/2451-1226-informe-final-acoso-sexual-ministerio-de-trabajo-v1-0.html](http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/2451-1226-informe-final-acoso-sexual-ministerio-de-trabajo-v1-0.html)

Ministerio del Trabajo (2015) Acoso Laboral:Protocolo de Prevención y Actuación. Republica de Colombia.

<https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/acoso-laboral.pdf>

