



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DIRECCIÓN ACADÉMICA DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
GRUPO B**

**LA FUNCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS
DE BOGOTÁ D.C.**

Autor:

Raquel Eliana Martínez Amaya, Código:

6502382

Profesor:

Serveleón Mina Balanta, PhD.

Bogotá, diciembre de 2021



SC 4420-1



CO-SC 4420-1



SA-CER502658



CO-SA-CER502658



OS-CER508440



CO-OS-CER508440

1. Resumen

El comité de convivencia laboral es un ente creado para prevenir el acoso laboral, el cual busca garantizar un entorno laboral ameno y acorde al empleado velando por su bienestar, priorizándolo y brindándole el apoyo y compañía en los diferentes conflictos que puedan presentarse en su entorno laboral. La ley 1010 de 2006 tiene como objetivo adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, por lo cual por medio de la resolución 652 de 2012 y la resolución 1356 de 2012 se determinó la conformación de los comités de convivencia laboral a cargo de los empleadores.

En el sector público en las entidades del Distrito Capital, varios empleados se ven inmersos en acoso laboral y por desconocimiento o temor no denuncian, y por lo tanto esto puede provocar en la víctima impactos negativos en su entorno laboral, afectando su rendimiento laboral, por lo es muy importante que el empleador divulgue realice y campañas de prevención del acoso laboral, y diseñe estrategias para resolver cualquier tipo de conflicto que se genere dentro de los trabajadores, así mismo generarles confianza para que en el momento en que lo creen conveniente y necesario acudan al CCL, y este pueda garantizarle total confidencialidad y respaldo.

Palabras claves: Comité de convivencia, acoso laboral, conflicto, víctima

Abstract

The work coexistence committee is an entity created to prevent workplace harassment, which seeks to guarantee a pleasant and consistent work environment for the employee, ensuring their welfare, prioritizing it and providing support and company in the different conflicts that may arise in their work environment. Law 1010 of 2006 aims to adopt measures to prevent, correct and punish workplace harassment and other harassment in the framework of labor relations, for

which through resolution 652 of 2012 and resolution 1356 of 2012 it was determined the formation of the labor coexistence committees in charge of the employers.

In the public sector in the entities of the Capital District, several employees are immersed in workplace harassment and due to ignorance or fear they do not report, and therefore this can cause negative impacts on the victim in their work environment, affecting their work performance, for It is very important that the employer disclose and carry out campaigns to prevent workplace harassment, and design strategies to resolve any type of conflict that is generated within the workers, as well as generate confidence in them so that when they deem it appropriate and necessary Go to the labor agreement committee, and this can guarantee total confidentiality and support.

Keywords: Coexistence committee, workplace harassment, conflict, victim

2. Introducción

Se pretende resaltar la importancia del comité de convivencia laboral en una entidad pública, al presentarse un posible acoso laboral, teniendo en cuenta que muchos empleados lo sufren pero que por temor y por desconocimiento prefieren ocultarlo restándole importancia a este tipo de situaciones que ocurren en todas las organizaciones a nivel mundial. El impacto de los empleados que sufren acoso laboral es bastante fuerte afectando su salud mental y física.

Es de suma importancia adoptar diversas medidas que prevengan, corrijan y sancionen el acoso laboral y otro tipo de persecuciones que se puedan presentar dentro de una entidad, por eso el comité de convivencia juega un papel importante de acuerdo a lo señalado en la Ley 1010 de 2006, y el Decreto 515 de 2006 reformado parcialmente por el Decreto 437 de 2012, el cual señala que “las entidades públicas y privadas deberán establecer la conformación del comité

de convivencia, como medida preventiva de acoso laboral para la protección de los empleados” (Ministerio del trabajo, 2006).

El CCL se establece como una forma de prevención del acoso laboral, el cual busca que los empleados estén protegidos de los riesgos psicosociales que puedan generarse de algún conflicto afectando la salud mental en el campo laboral. El papel principal de los CCL es velar por que los trabajadores tengan un adecuado ambiente laboral y las relaciones entre ellos sea amena y se de en condiciones de respeto, sintiéndose respaldados y apoyados.

3. Planteamiento del problema

Los servidores públicos en muchas ocasiones no acuden al CCL de manera oportuna ya sea por desconocimiento o pena y por lo tanto no tienen claridad del papel que cumple este órgano al momento de presentarse algún tipo de conflicto, por lo que prefieren callar, lo que produce un impacto negativo, que puede terminar en desgastamiento mental, desmotivación y estrés laboral, ya que asumen que no cuentan con el apoyo necesario para afrontar un posible acoso laboral que pueda ocurrir al interior de la entidad, lo que ocasiona que al no prevenirse y conciliarse de manera correcta un conflicto, posteriormente sea difícil de resolver y en el momento de intervenir el comité ya este no pueda hacerlo como ente preventivo y conciliador y pase a instancias mayores.

¿Qué tan oportuno es el CCL en un posible acoso laboral?

La ley 1010 de 2006 señala en el artículo 9 “las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo” (Ley 1010, 2006), es de suma importancia crear el CCL para que actúe en calidad de órgano

conciliador para afrontar las conductas que presuntamente constituyan acoso laboral dentro de la entidad.

4. Antecedentes

Para hacer referencia a la normatividad que rige el CCL y el acoso laboral en Colombia, es importante primero hacer énfasis en lo que señala la Constitución Política de Colombia en el artículo 1 “Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general” (Congreso de la república, 1991, p.1).

El artículo 13 de la constitución señala:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (Congreso de la república, 1991, p.3).

Por su parte el artículo 25 de la Constitución proclama el derecho al trabajo, en condiciones dignas y justas (Congreso de la república, 1991, p.5).

Teniendo en cuenta lo anterior, la Constitución Política de Colombia busca garantizar que el ciudadano tenga una buena calidad de vida, basada en el respeto, la igualdad, el buen trato, con las mismas oportunidades y posibilidades de acceder a un empleo que le permita tener un desarrollo personal sin ningún tipo de discriminación.

En el año 2006 se expide la ley 1010, conocida como la ley de acoso laboral que tiene como finalidad “adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” (p.1). De igual forma, define dentro de

los tipos de acoso psicológico en el trabajo “la desprotección, inequidad, entorpecimiento, discriminación, persecución y maltrato laboral” (p.1).

De acuerdo a la resolución 1356, artículo 3, expedida por el Ministerio de Trabajo (2012), se establece la conformación y funcionamiento del CCL en entidades públicas y empresas privadas, señalando que:

El Comité de convivencia laboral se conformará 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, las cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los miembros del CCL deben contar con “competencias actitudinales y comportamentales, tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y solución de conflictos” (p. 3).

Para darle más confianza y respaldo a la presunta víctima de acoso laboral el CCL no podrá estar conformado por trabajadores que hayan sido acusados de presunto acoso laboral ni por trabajadores que hayan presentado alguna queja por esta situación en al menos (6) meses anteriores a la conformación del comité. (p. 3)

Es importante conocer las funciones que tiene el CCL, para que tanto sus miembros como la víctima de presunto acoso laboral conozcan con claridad cómo debe actuar este órgano al momento de presentarse un conflicto, el Ministerio de Trabajo, en la resolución 652 artículo 6, expedida en el año 2012 señala como funciones del comité:

- Recibir y tramitar las quejas presentadas, teniendo en cuenta que el CCL debe brindar pronta solución y respuesta a las solicitudes que le lleguen.

- El CCL debe revisar de forma confidencial los casos en los que se presente alguna queja que propicie el acoso laboral, para determinar si realmente es o no acoso.
- Es deber del CCL escuchar y tener en cuenta las versiones de las partes implicadas de forma individual y conocer los sucesos que propiciaron el acoso laboral.
- Realizar reuniones donde se permita que las partes involucradas dialoguen, de tal forma que se pueda llegar a un acuerdo y compromiso para lograr solucionar el conflicto.
- Dentro del CCL se debe formular un plan de mejoramiento que respalde el principio de la confidencialidad, y que pueda fortalecer la convivencia laboral dentro de la entidad.
- Realizar un seguimiento a los compromisos acordados entre las partes involucradas en el conflicto comprobando que se esté dando cumplimiento a lo acordado.
- Si no se logra un acuerdo entre las partes y continúe el conflicto laboral el CCL, deberá tramitar la queja a la Procuraduría General de la Nación, si se trata de entidades públicas.
- Se debe presentar a la alta dirección de la entidad pública las recomendaciones realizadas al interior del CCL, para que sean aplicadas las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.
- El CCL debe elaborar informes trimestrales detallando la gestión realizada, en el que se reflejen las estadísticas de las quejas de presunto acoso laboral, y se evidencie el seguimiento de los casos reportados, que deberán ser presentados a la alta dirección de la entidad.

Así mismo el CCL deberá estar representado por un presidente quien será elegido por los miembros que integran el comité el cual deberá convocar a los miembros a las reuniones periódicas que se realicen, también deberá orientar y dar los lineamientos para que las

reuniones se realicen de forma eficiente y deberá tramitar ante la alta dirección las recomendaciones que hayan sido aprobadas al interior del comité.

5. Metodología

Este ensayo expone un análisis teórico y conceptual del papel que juega el CCL en las entidades públicas, en casos donde se pueda presentar acoso laboral; así como una reflexión sobre la importancia de crear mecanismos de prevención para el trabajador. Es de tipo cualitativo porque “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Hernández, et al., 2014, p. 7).

6. Objetivos

Objetivo general

Resaltar la importancia que tiene el comité de convivencia al momento de presentarse un conflicto en los trabajadores o en una situación donde se evidencie acoso laboral.

Objetivos específicos

1. Conocer la normatividad que rige el acoso laboral y el CCL.
2. Detallar las funciones del CCL las cuales deben propiciar a un adecuado dialogo de prevención para que se logre un entorno laboral ameno y acorde que garantice el bienestar del empleado.
3. Identificar las herramientas de investigación que se utilizan dentro de las reuniones realizadas al interior del CCL.

7. Justificación

El propósito del CCL es evitar los comportamientos de acoso laboral y atenderlos en caso de presentarse. El CCL se ocupa de fomentar relaciones laborales que favorezcan la salud

mental y emocional de los empleados sin importar el cargo desempeñado dentro de la entidad, utilizando estrategias que promuevan, prevengan e intervengan en la resolución de conflictos.

El Congreso de Colombia en su ley 1010 (2006) establece las siguientes garantías y medidas contra las actitudes de acoso laboral y mecanismos que protejan a la víctima:

La terminación unilateral del contrato de trabajo o destitución del cargo público y la formulación de la denuncia de acoso laboral ante la Procuraduría General de la Nación, la cual podrá ir acompañada de la solicitud de traslado a otra dependencia dentro de la misma entidad (p. 10).

8. Marco teórico

En las entidades públicas puede presentarse acoso laboral por diversas situaciones, una de las más comunes es cuando se dan los ingresos del personal que ganó un concurso de méritos y se posesionará en su cargo en propiedad y la persona que actualmente desempeña el cargo que puede estar nombrado provisional o por contrato de prestación de servicios teme a quedarse sin empleo debido a esta situación, por lo tanto asume una actitud de persecución o entorpecimiento laboral provocando en el empleado miedo, angustia y desmotivación para seguir desempeñando su labor, que algunos prefieren optar por renunciar a su empleo al no tener conocimiento de que existe un CCL en el que pueden dar a conocer su situación y recibir el respaldo y apoyo necesario.

Por el contrario, cuando la víctima del acoso laboral da a conocer lo que le ocurre puede acudir en primera instancia al CCL y al jefe superior del presunto acosador para prevenir o solucionar el conflicto.

La pregunta de investigación que se intenta resolver es conocer que tan oportuno es el CCL para solucionar una situación de posible acoso laboral.

La ley de acoso laboral se enfoca en el entorno de las relaciones laborales y de subordinación, cuando se presentan conflictos al interior de la entidad, el CCL laboral tiene la facultad de convocar a las partes implicadas con el propósito de llegar a la solución efectiva del conflicto.

La autoridad competente para pronunciarse a los presuntos actos de acoso laboral es el CCL o la instancia creada para tal fin, es este comité el que puede establecer si las conductas señaladas por la víctima se encuentran dentro de los tipos de acoso laboral contempladas en la ley y también le competirá adoptar las medidas que le correspondan.

El CCL cumple con el papel de ser un ente regulador y mediador. Funciona como la primera oportunidad para dialogar y llegar a un acuerdo para evitar que la situación llegue a niveles legales o jurídicos, sin embargo, como su propósito es prevenir, no puede interponer sanciones a la persona acusada de acoso laboral, pues su tarea es únicamente la de conciliar. Teniendo en cuenta lo anterior, si en el CCL una vez analizada la situación se concluye que del conflicto generado existen razones para interponer una sanción disciplinaria, se enviara el caso al ente disciplinario competente de la entidad para que se dé el procedimiento correspondiente, en este caso la oficina de control disciplinario.

La Procuraduría General de la Nación (2007) en su circular 42 establece:

Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste no logre superar la situación de acoso laboral en la entidad, la diligencias deberán remitirse en todos los casos al Ministerio Público, esto es, a la Procuraduría General de la Nación o a las personerías distritales o municipales, órganos de control que dentro de su

circunscripción territorial, les corresponde tramitar la acción disciplinaria, en estos casos, sin perjuicio del poder preferente de que trata el artículo 3 de la Ley 734 de 2002 (p. 1).

Por otro lado, es importante identificar las herramientas básicas que se deben tener en cuenta al momento de realizar las entrevistas formales en los comités de convivencia laboral con la víctima que presenta la queja de presunto acoso laboral, la parte acusada, y quienes sean testigos de las partes, “todos los miembros del comité de convivencia laboral deben tener claridad por el respeto y garantía de los derechos y libertades de la dignidad humana de las personas entrevistadas cualesquiera que sean las partes en el proceso” (López, et al., 2021, p. 15).

López, et al., (2021) en su cartilla acoso laboral y sexual prevención y atención, señala que se deben considerar ciertos elementos al realizar las entrevistas con las partes involucradas en el presunto acoso laboral, como lo son: La preparación, donde es importante aclarar la intención de la entrevista, antes de llevarla a cabo, definiendo quien debe estar presente y en donde se llevara a cabo. El lugar de la entrevista también es importante definirlo, pues esta debe ser realizada en un lugar alejado de interrupciones, evitando que sea en el lugar de trabajo si esto puede afectar el desarrollo de la entrevista.

Otro elemento a tener en cuenta es cual integrante del comité de convivencia estará presente y así mismo el empleado que presenta la queja para lograr una posible conciliación. La confidencialidad es un elemento primordial, pues se debe garantizar porque incentiva a la víctima a presentar su queja y así mismo se protege de posibles represalias en caso de denunciar. Los testigos pueden solicitar copia de lo dicho en la entrevista garantizando que debe mantener la confidencialidad. Así mismo al llevar a cabo la entrevista se debe evitar abordar temas que no estén relacionados con la investigación.

El último elemento a tener en cuenta son los parámetros que la entidad tenga establecidos para documentar y registrar las quejas pues estos documentos generados deben ser útiles en cualquier procedimiento legal posterior (p. 15).

9. Conclusiones y Recomendaciones

El CCL aporta a la disminución de los casos de acoso laboral, ayudando a prevenir, conciliar y comprometer a las partes implicadas en el conflicto, a mejorar su relación laboral para así evitar situaciones que generen un impacto negativo en la entidad. El acoso laboral tiene consecuencias de alto impacto negativo en las víctimas que lo sufren. Empleados desmotivados que asocian su lugar de trabajo a un ambiente de sufrimiento y su rendimiento laboral cada vez será más deficiente, pero que por temor a las limitadas ofertas laborales deciden no renunciar a su puesto de trabajo.

Al conformar de manera correcta y asertiva un CCL que cuente con miembros con características y actitudes idóneas que sepan prevenir y conciliar en los diferentes conflictos laborales que puedan presentarse dentro de la entidad puede reducir el acoso laboral previniendo consecuencias que perjudiquen la salud mental de los servidores públicos, ocasionando una desmotivación laboral y bajo rendimiento en sus funciones a realizar.

Se recomienda a todas las entidades a nivel distrital que sigan velando por el correcto funcionamiento de los comités de convivencia laboral, para que sea un ente que brinde confianza y apoyo a los servidores para que estos no duden en acudir a este comité, en caso de sentir que pueden llegar a sufrir algún tipo de acoso laboral, pues no debemos olvidar que el empleado es pieza fundamental de una organización, ya que gracias a ellos se pueden cumplir los objetivos

de una empresa, por lo tanto brindarles una estabilidad y armonía laboral contribuye al buen rendimiento laboral y así mismo al cumplimiento de las metas institucionales.

10. Referencias

Congreso de la República. (2006). Ley 1010. Secretaria General del Senado.https://www.secretariadelsenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Congreso de la República. (1991). *Constitución política de Colombia*. Secretaria General del Senado.http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#

Ministerio de trabajo. (30 de abril de 2012). *Resolución 652*.
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Ministerio de trabajo (18 de julio de 2012). *Resolución 1356*.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48587>

Hernández Sampieri, R; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Procuraduría General de la Nación. (2 de agosto de 2007). *Circular 42*.
<https://www.procuraduria.gov.co/sim/relatoria/.webdocumento?accion=verDocumentoRel&relId=MTE5NzE==&mode=1#page=inline>

Alcaldía de Bogotá. (2021). *Cartilla acoso laboral y sexual prevención y atención*.

http://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla_acoso_laboral_2021_2.pdf