

MINISTERIO DE TRANSPORTE



Miguel Ángel Valencia Duque
SST

ESP. Derecho laboral & seguridad social



ACOSO LABORAL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Ley 1010/2006



Resolución 0652/2012

↳ Resolución 1356/2012



ACOSO LABORAL

Toda conducta persistente y demostrable;

*Ejercida:
Sobre un empleado,
Trabajador por parte de un empleador,
Jefe o superior jerárquico inmediato o mediato,
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.*

FORMAS DE

Maltrato laboral

Entorpecimiento laboral

Persecución laboral

Inequidad laboral

Discriminación laboral

Desprotección laboral

AL

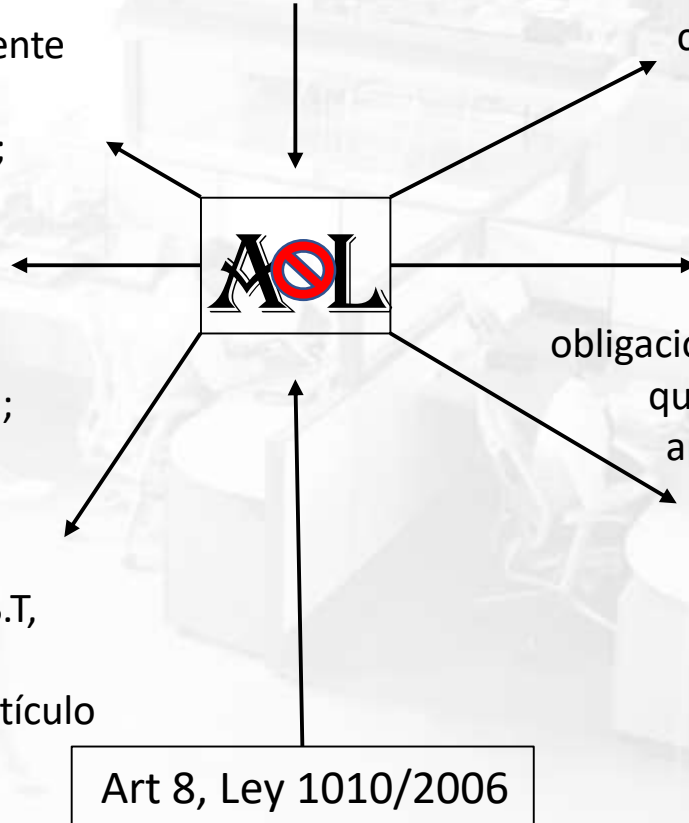
Art 2, Ley 1010/2006

Conductas que no constituyen AL

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 exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.



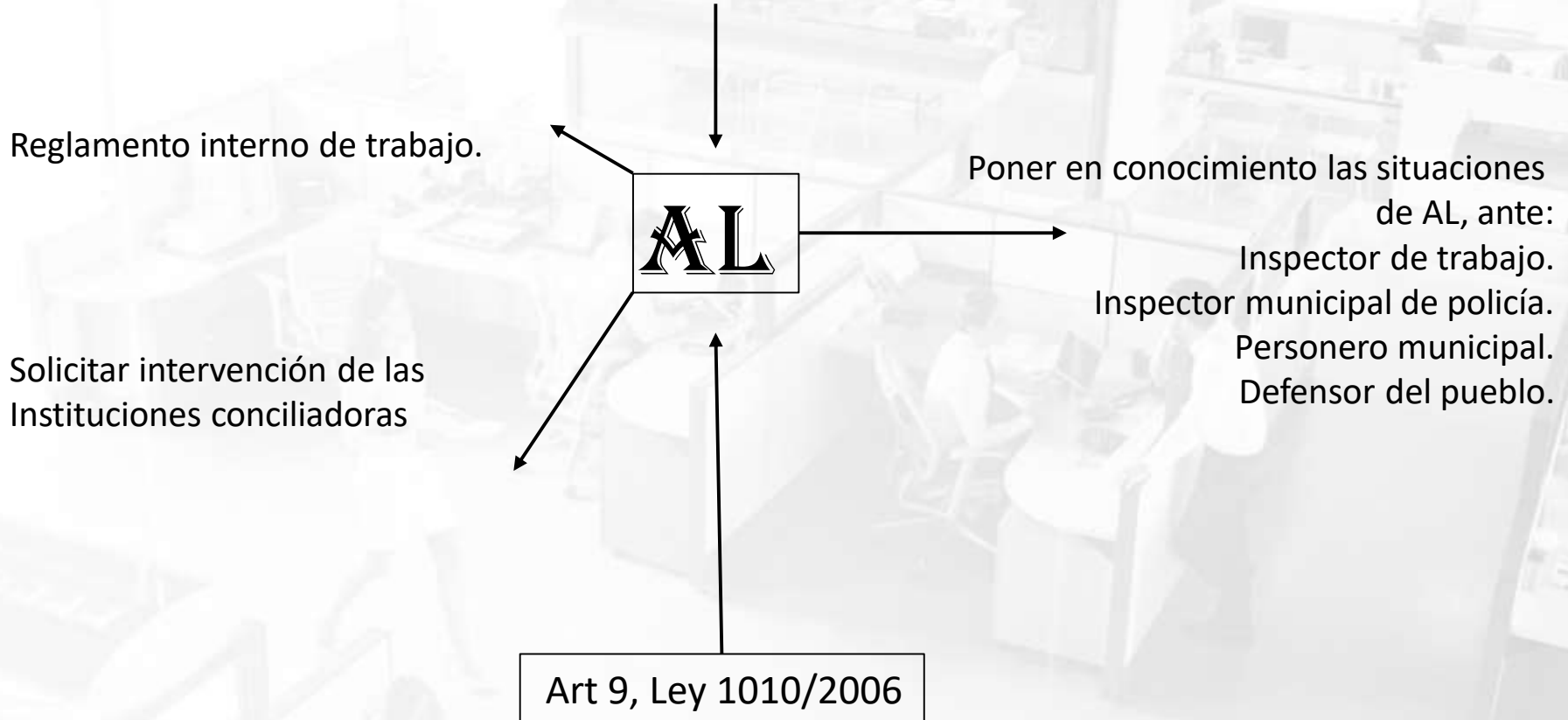
Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo

La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución

Art 8, Ley 1010/2006

Medidas preventivas y correctivas



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – CCL

Res 0652/2012 - Res 1356/2012

Res 016/2022 CGR

Art 3 – Art1. Conformación - 2 & 2 o más.

Competencias actitudinales y comportamentales, tales como:

- Respeto,
- Imparcialidad,
- Tolerancia,
- Serenidad,
- Confidencialidad,
- Reserva en el manejo de información y
- Ética;

Asimismo, habilidades de:

- Comunicación asertiva,
- Liderazgo y
- Resolución de conflictos.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – CCL

Res 0652/2012 - Res 1356/2012

Art 4 – Art2. CCL.

Mínimo uno por organización y se pueden integrar adicionales por sede de trabajo.

Art 5. CCL.

Periodo de 2 años, por cada conformación. Comunicación de elección y conformación.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – CCL

Res 0652/2012 - Res 1356/2012

Art 6. CCL.

Funciones.

- Gestionar las quejas de presunto acoso laboral.
- Escuchar las partes involucradas.
- Formular un plan de mejora, concertado entre las partes.
- Hacer seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes.
- En caso de cumplimiento por las partes:

Sector privado

Inspector de trabajo

Demandar ante un juez competente

Sector publico

Procuraduría general de la nación

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – CCL

Res 0652/2012 - Res 1356/2012

Art 6. CCL.

Funciones.

- Presentar informes de gestión:
 - Periódicos anuales.
 - Trimestrales, con estadísticas de quejas
 - Requeridos por órganos de control.
 - Recomendaciones de medidas de prevención y correctivas.
- Generar seguimiento de sus recomendaciones presentadas a GH & SST

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – CCL

Res 0652/2012 - Res 1356/2012

Art 7 CCL.

Elección de presidente – Por mutuo acuerdo.

- Convocar.
- Presidir.
- Tramitar las recomendaciones aprobadas por CCL.
- Gestionar los recursos.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – CCL

Res 0652/2012 - Res 1356/2012

Art 8 CCL.

Elección del secretario – Por mutuo acuerdo.

- Recibir y dar tramite a las quejas de presunto AL.
- Citar las reuniones (medio físico o virtual).
- Citar individualmente las partes para escucharlas.
- Citar las partes para generar los compromisos.
- Llevar el archivo de las quejas.
- Elaborar el orden del día y las actas de las sesiones.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – CCL

Res 0652/2012 - Res 1356/2012

Art 9 – Art 3 CCL.

Sesiones trimestral del CCL con la mitad mas uno y en caso de sesiones extraordinarias, cualquier miembro puede citar.

Art 10 Recursos para el funcionamiento del Comité.

Art 11 Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados.

Art 12 Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales.



!!!ÉXITOS!!!