



PARÁMETROS DE CONVIVENCIA LABORAL

T A B L A D E C O N T E N I D O

1. ¿Qué es el CCL? (Comité de Convivencia Laboral) / p. 03

¿De qué se encarga? / p. 04

¿Quiénes lo conforman? / p. 05

2. Características del CCL / p. 6

Régimen sancionatorio / p. 7

Medidas preventivas y correctivas / p. 7

Objeto de la norma / p. 8

Garantías / p. 8

Presunción / p. 8

Fundamentos normativos / p. 9

3. ¿Qué es el acoso laboral? / p.10

Modalidades / p.12

Conductas atenuantes / p.13

Conductas que Constituyen Acoso Laboral / p.14

Conductas que **NO** Constituyen Acoso Laboral / p.15

Medidas Preventivas / p.16

¿Qué se considera acoso laboral? / p.17

¿Quiénes podrían ser parte del acoso laboral? / p. 18

¿QUÉ ES EL CCL?

(Comité de Convivencia Laboral)

- ¿De qué se encarga?
- ¿Quiénes lo conforman?

¿De qué se encarga?

El Comité de Convivencia Laboral, se encarga de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.



¿Quiénes lo **conforman**?

2

representantes del
empleador con sus
respectivos suplentes.

2

representantes de los
trabajadores con sus
respectivos suplentes.

C A R A C T E R Í S T I C A S D E L C C L

- Régimen sancionatorio
- Medidas preventivas
- Medidas correctivas
- Objeto de la norma
- Garantías
- Presunción
- Fundamentos normativos



Régimen Sancionatorio

- › Incumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- › Multa de hasta 500 SMLMV.
- › Suspensión de actividades hasta por 120 días o cierre definitivo.

Medidas preventivas

- › Comité de convivencia.
- › Reglamentos internos de trabajo de las empresas e instituciones. S.C - 282 / 2007

Medidas correctivas

- › Inspector de trabajo.
- › Jueces laborales.
- › Institución de Conciliación autorizada legalmente.

* Los empleadores cuentan con tres (3) meses desde la promulgación de la ley 1010 de 2006, para adaptar el reglamento interno de trabajo so pena de incurrir en sanciones.

Objeto de la norma

Definir · Prevenir · Corregir · Sancionar

- › Infundir miedo intimidación, terror.
- › Infundir angustia.
- › Inducir a la renuncia.
- › Generar desmotivación en el trabajo.
- › Causar perjuicio laboral.
- › Ley 1010/86

Garantías

- › Fuera de seis (6) meses siguientes a la petición o queja.
- › Poder preferente a favor del ministerio público.
- › Ley, convenciones y pactos colectivos.

Presunción

Conducta privada, debe demostrarse por cualquiera de los medios de prueba (art. 175 código de procedimiento civil). S . C - 780 DE 2017

- | | |
|-------------------------|------------------------|
| › Declaración de parte. | › Dictamen pericial. |
| › Juramento. | › Inspección judicial. |
| › Testimonio. | › Documentos. |



Fundamentos normativos

- › Artículo 9 Ley 1010 de 2016.
- › Ley 1010 de 2006.
- › Resolución 2646 de 2008.
- › Resolución 652 de 2012.
- › Resolución 1356 de 2012.

¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

- Modalidades de acoso
- Conductas atenuantes
- Conductas que constituyen el acoso laboral
- Conductas que NO constituyen acoso laboral
- Medidas preventivas
- ¿Qué se considera acoso laboral?
(Conductas y características)
- ¿Quiénes podrían ser parte del acoso laboral?

acoso laboral

› Ley 1010 del 2006

Se entenderá por acoso laboral 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.

Modalidades de Acoso

- › **Maltrato laboral**
(físico, emocional, sexual)
- › **Persecución laboral**
(reiterada arbitrariedad)
- › **Discriminación laboral**
(raza, genero, origen familiar, religión, etc.)
- › **Entorpecimiento laboral**
(obstaculizar, ocultar, omitir, destrucción de información)
- › **Inequidad laboral**
(menosprecio al trabajador)
- › **Desprotección laboral**
(poner en riesgo al trabajador)



Conductas Atenuantes

- › Haber observado buena conducta anterior
- › Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en 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
- › Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores



Conductas que Constituyen Acoso Laboral

- › La alusión pública a hechos de la intimidad de la persona
- › La imposición de deberes extraños a las obligaciones laborales.
- › La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida.
- › El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- › La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- › La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones.
- › El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Conductas que **NO** Constituyen Acoso Laboral

- 1** Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos
- 2** La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional
- 3** La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos
- 4** 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.
- 5** 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
- 6** La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano
- 7** Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo
- 8** La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos

Medidas Preventivas

Resolución 2646 art 14

- › Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- › Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.
- › Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- › Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
- › Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
- › Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- › Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.
- › Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.



Envía tu caso o consulta a

- convivencia-laboral@unipiloto.edu.co

¿Qué se considera acoso laboral?

Conductas

- › Infundir miedo, intimidación y terror.
- › Infundir angustia.
- › Inducir a la renuncia.
- › Generar desmotivación en el trabajo.
- › Causar perjuicio laboral.

Características

- › Agresión.
- › Maltrato.
- › Vejámenes.
- › Trato desconsiderado.
- › Trato ofensivo.
- › Ultraje a la dignidad.



¿Quiénes podrían ser parte del acoso laboral?



© **Universidad Piloto de Colombia, 2023**

Carrera 9 No. 45A – 44 (Bogotá, Colombia)

www.unipiloto.edu.co

Reservados todos los Derechos de Propiedad Intelectual.