

**ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 1010
DE 2006 Y LA RESOLUCIÓN 652 DE 2012, APLICADA A 3 EMPRESAS DE UN
GRUPO EMPRESARIAL (FACOR, FINALCOR Y PROCOR)**

LINA MARÍA TASCÓN ARRENAS

BIBIANA TRUJILLO SALDARRIAGA

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
LEGISLACION LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

UNIVERSIDAD ICESI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

ESPECIALIZACIÓN EN LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

SANTIAGO DE CALI

2018

**ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 1010
DE 2006 Y LA RESOLUCIÓN 652 DE 2012, APLICADA A 3 EMPRESAS DE UN
GRUPO EMPRESARIAL (FACOR, FINALCOR Y PROCOR)**

**LINA MARÍA TASCÓN ARRENAS
BIBIANA TRUJILLO SALDARRIAGA**

CÓDIGO: A00350694 –A00351754

**ASESOR
YECID ECHEVERRY ENCISO**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
LEGISLACION LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN EN LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
SANTIAGO DE CALI**

2018

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	0
1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA	1
2. FORMULACION DEL PROBLEMA.	2
3. OBJETIVO GENERAL.	2
4. CONCEPTO Y NATURALEZA ¿QUÉ SE ENTIENDE POR ACOSO?, ¿QUÉ SE CONSIDERA ACOSO?	3
4.1 ¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?	3
5. ANTECEDENTES SOBRE EL ACOSO LABORAL	7
6. LEY 1010 DE 2006	12
7. QUE SON LOS COMITES DE CONVIVENCIA Y PARA QUE SIRVEN	18
8. ESTUDIO REALIZADO SOBRE ACOSO LABORAL Y COMITÉS DE CONVIVENCIA SOBRE 3 EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO PRODUCTORAS DE POLLO A NIVEL NACIONAL	27
9. CONCLUSIONES SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE ACOSO LABORAL Y LA RESOLUCIÓN 652 DE 2012 EN LAS EMPRESAS FACOR, FINALCOR Y PROCOR	38
10 REFERENCIAS DOCUMENTALES	44

INTRODUCCIÓN

El ser humano es un ser social por naturaleza y para lograr sobrevivir requiere convivir con los demás creando vínculos y relaciones sociales, estas relaciones son de todo tipo, escolares, familiares, de vecindario y empresariales, estas últimas son las que atañan el presente trabajo, donde se identifica que se pueden presentar diferencias o problemas en las relaciones interpersonales que se establecen entre los miembros de la organización, debido a causas como la posición jerárquica, la personalidad, la educación, la cultura, las emociones, los sentimientos, los valores morales y éticos, la adquisición de poder, estas discrepancias pueden desencadenar un acoso laboral. El acoso laboral es un tema que se ha presentado desde hace muchos años y del cual muy poco se hablaba, actualmente ha tomado gran importancia puesto que se está difundiendo a través de los medios de comunicación, debido al incremento de casos, convirtiéndose en un asunto de importancia social. En Colombia en el año de 2006 se expide la ley 1010 que otorgar un marco regulatorio que pretende “prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo” (Ley 1010 de 2006 art.1) en el ámbito de una relación laboral de carácter público y privado. En este orden de ideas, dicha normatividad define los alcances del acoso laboral, los sujetos objeto de su aplicación, así como las sanciones en los eventos en que este tipo de vulneración a la dignidad del trabajo se presente.¹

¹ FERNANDEZ VESGA, Lina María/ MUÑOZ SEGURA, Ana María. “Acoso laboral, ¿un nuevo argumento en la resolución de asuntos laborales”. En: Revista de derecho público, Bogotá, s/f. pp. 1-25, consultado mayo 26

Realizaremos un análisis de la efectividad de la implementación de la ley 1010 de 2006 y la resolución 652 de 2012, revisando los procedimientos adoptados por las empresas Facor, Finalcor y Procor, llamadas así hipotéticamente para proteger sus identidades, posteriormente llegaremos a unas conclusiones sobre dicha implementación.

En este orden de ideas, el presente trabajo examina la efectividad de la implementación de la ley 1010 de 2006 y la resolución 652 de 2012, mediante la cual se crea el comité de convivencia, como medida para prevenir del acoso laboral al interior de las empresas. En este sentido, examinaremos la implementación de los comités de convivencia de las empresas facor, finalcor y procor las cuales se nombraron así hipotéticamente para proteger su identidad, pertenecientes a un mismo grupo empresarial, y las medidas que estas han adoptado para combatir el acoso laboral y dar cumplimiento a las normas citadas. Es pertinente aclarar algunos conceptos antes de adentrarnos en el estudio sobre la efectividad de la ley y su resolución; por este motivo iniciaremos intentando responder preguntas como ¿Qué es el acoso laboral? ¿Cuándo se empezó a hablar de este tema en Colombia? ¿Cómo la jurisprudencia había abordado este problema antes de la expedición de la ley 1010 de 2006? ¿Qué son los comités de convivencia? ¿Para qué sirven? ¿Cómo se conforman? Aclarados estos interrogantes se realizará un estudio en las

de 2018. Apoyado en:
https://derechopublico.uniandes.edu.co/components/com_revista/archivos/derechopub/pub540.pdf

tres empresas citadas, sobre la constitución de los comités de convivencia, su funcionamiento y las medidas que han adoptado frente a los casos que han sido objeto de su conocimiento como posibles infracciones a la ley de acoso laboral para poder establecer su eficacia y realizar un diagnóstico de cara a los propósitos de la ley. Finalmente, y a manera de conclusión, se aventurarán unas consideraciones sobre la efectividad de la norma en los tres casos analizados, respaldadas en estadísticas y algunas entrevistas realizadas al personal que conforma los comités y a algunas de las personas que han acudido a los mismos en busca de una solución efectiva para los casos que han vivido.

1. CONCEPTO Y NATURALEZA ¿QUÉ SE ENTIENDE POR ACOSO?, ¿QUÉ SE CONSIDERA ACOSO?

¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

El acoso laboral fue definido por la ley 1010 de 2006 en su artículo 2 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.

En la literatura expertos han definido el acoso laboral, así para Heinz Leymann, este fenómeno representa toda "situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo".²

Para el psicólogo español Iñaki Piñuel el Mobbing se constituye como "el hostigamiento psicológico como aquellas situaciones, en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una

² Leymann H. Mobbing: la persécution au travail. Paris: Editions du Seuil; 1996.

violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.^{3 4}

Entendido lo anterior es una conducta reiterativa, que apremia de forma insistente a alguien con molestias o requerimientos, para que un comportamiento sea considerado acoso laboral debe ser persistente y demostrable.

La ley a definido unas modalidades de acoso o diferentes tipos de conductas que se pueden considerar acoso como los son:

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.
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

³ Piñuel y Zabalza I. Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Editorial Sal Terrae; 2001.

⁴ Piñuel I, Cantero AO, others. La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España: Resultados del barómetro CISNEROS II sobre violencia en el entorno laboral. Lan Harremanak Rev Relac Laborales. 2002;(7):35-62.

de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

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.
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.
5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
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.

La ley 1010 en su artículo 7 también estipula unas conductas que constituyen acoso laboral como:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

- b) 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;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) 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;
- j) 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;

- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) 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;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Así las cosas, la norma ha sido clara en definir que se considera acoso laboral, estableció las seis modalidades y las conductas que esta persigue.

2. ANTECEDENTES SOBRE EL ACOSO LABORAL

En el mundo la primera persona en hablar de acoso laboral fue: Heinz Leymann (Wolfenbüttel, Alemania, 17 de julio de 1932-Estocolmo, 1999) fue un doctor en psicología pedagógica y también obtuvo el grado de doctor en la ciencia médica de la psiquiatría. Se nacionalizó como ciudadano sueco en 1955. Vivió en Suecia largos años.

En los años 60 un médico sueco detectó un especial tipo de comportamiento hostil en la escuela que se mantenía durante un largo período, este comportamiento fue denominado mobbing.⁵

A principios de los 80 el profesor Leymann encontró el mismo tipo de comportamiento hostil a largo plazo en empleados y en sus lugares de trabajo. Desde entonces Heinz Leymann es el experto internacional más reconocido en el campo del mobbing en los lugares de trabajo.

Trabajó como psicólogo clínico y era profesor de ciencias del trabajo en la Universidad de Umeå. Llegó a tratar cerca de 1300 pacientes, un número importante de ellos fueron hospitalizados en una clínica que aplicaba programas especiales con el tratamiento desarrollado por el profesor Heinz Leymann.

Está considerado como el primer investigador y pionero en la divulgación del acoso psicológico o Mobbing en Europa. Otros pioneros europeos en esta materia son la psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen y el psicólogo español Iñaki Piñuel y Zabala.⁶

⁵ Mota Cardenas, Fernando. El acoso laboral en Colombia. Artículo de revisión de tema, Colombia. 2007.

⁶ Cortázar, Julio. El acoso laboral como forma de discriminación. Editorial Trotta, Barcelona. 2014, p 24.

En la sentencia T-882 de 2006 la Corte Constitucional (Colombia) hizo referencia a los estudios de Leymann, uno de los precursores en el tema, quien concluyó que los comportamientos que pueden constituir acoso laboral son, entre otros, los siguientes: “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 o de salud del trabajador y hasta agresiones físicas. Las víctimas, a su vez, suelen sufrir, entre otros síntomas, los siguientes: trastornos de sueño, dolores, síntomas psicossomáticos del estrés, pérdida de memoria, crisis nerviosa, síndrome de fatiga crónica, depresión y afectación de las relaciones familiares.”

En Colombia: “Desde 2015 y hasta la fecha, en el país han sido denunciados 127 casos de acoso laboral a mujeres, informó este jueves el Ministerio del Trabajo. La ministra Griselda Restrepo explicó a RCN radio que esta medición pudo establecerse según cifras recolectadas por la línea 155, a la que se puede llamar para denunciar este tipo de situaciones. Sin embargo, reconoció que el dato no representa la totalidad de los casos:

“Existe la certeza de que se presenta un sub-registro muy alto debido al temor de muchas mujeres a denunciar por miedo a perder su puesto de trabajo u otro tipo de represalias”, indicó Restrepo, quien a pesar de eso destacó la importancia de la denuncia para permitir al Ministerio tomar acciones.

Ese medio además resaltó que en el periodo 2015 a 2017, 42 demandas fueron presentadas por mujeres en Medellín, Bogotá y Bucaramanga. En 15 de estas demandas fueron absueltos los empleadores, 26 están en trámite y a la fecha solo hay 1 condena en Bucaramanga”⁷.

Cabe resaltar que dentro de los peligros según la GTC 45 (GUI ATECNICA COLOMBIA 45), en seguridad y salud en el trabajo; el peligro psicosocial está catalogado como uno de los factores que actualmente está generando más alteraciones en la conducta del individuo: La Organización Mundial de la Salud define la salud como “el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad”. Es importante resaltar la triple dimensión de la salud física, mental y social, y la importancia de lograr que estén en equilibrio en cada persona, al alterarse la conducta del individuo por el acoso laboral se genera una alteración en la proporción de su salud.

En la empresa el acoso puede ser unas principales causas de ausentismo, disminución de la concentración, capacidad de reacción, desinterés por el trabajo, rotación de personal, reducción de la productividad, es de suma importancia realizar una intervención oportuna para la prevención del peligro, realizando políticas claras para la prevención, baterías de riesgo psicosocial, políticas de acoso laboral, formación de líderes que determinen como se puede constituir el acoso:

⁷ PLATA, Ana María. “minuto 30.com”, En dos años han sido denunciados 127 casos de acoso laboral a mujeres en Colombia. Consultado junio 12 de 2018. apoyado en :<https://www.minuto30.com/en-dos-anos-han-sido-denunciados-127-casos-de-acoso-laboral-a-mujeres-en-colombia/473167/>

Entonces, en el acoso laboral suelen encontrarse presentes los siguientes elementos:

Asimetría de las partes;

(ii) Intención de dañar;

(iii) Causación de un daño y

(iv) Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.

Dentro de los términos del acoso laboral se puede encontrar:

Bossing: Cuando el acoso se produce a cargo del jefe o superior jerárquico.

Mobbing: Cuando el sujeto activo del acoso es un compañero.

En suma, el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar.

Es de mencionar que antes del 2006 no existía un cuerpo normativo sobre acoso laboral, esto no quiere decir que no existiera el acoso laboral, anteriormente estos se trataban de una manera clásica y tradicional, si el empleador incurría en una situación de lo que hoy denominamos acoso el trabajador podía hacer uso de la figura contemplada en el art. 62 literal b del CST despido indirecto, o por otra parte

si el trabajador es el acosador el empleador puede dar por terminado el contrato laboral ya sea por un acto de violencia, injuria, malos tratamientos, actos inmorales o delictuosos o por la violación de sus obligaciones⁸.

El acoso laboral se trataba de un marco general que parte del derecho a la dignidad para todo ciudadano y de la dignidad en el marco de las relaciones del trabajo

En Colombia el referente investigativo sobre el tema es el estudio denominado “Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo”, adelantado en el año 2004 por el Ministerio de la Protección Social en convenio con la Universidad de Antioquia, en los sectores económicos de vigilancia privada, transporte, salud y finanzas, en resumen, expresan lo siguiente⁹:

- a) Las prevalencias relacionadas con violencia física y sexual es de 1.3%.
- b) La prevalencia de acoso es de 19.8 %.
- c) De los cuatro sectores analizados el de mayor prevalencia de violencia en el trabajo es transporte (25.1%)

⁸ FERNANDEZ VESGA, Lina María/ MUÑOZ SEGURA, Ana María. “Acoso laboral, ¿un nuevo argumento en la resolución de asuntos laborales”. En: Revista de derecho público, Bogotá, s/f. pp. 1-25, consultado mayo 26 de 2018. Apoyado en:

https://derechopublico.uniandes.edu.co/components/com_revista/derechopub/pub540.pdf.

⁹ SOLER GIO, Marcela, “Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo. Colombia 2004”, consultado junio 12 de 2018, Apoyado en:

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Estudio-violencia-en-el-trabajo-2004.pdf>

- d) Las agresiones físicas provienen principalmente de usuarios o personas ajenas al trabajo, excepto en transporte, donde el principal agresor es el compañero de trabajo.
- e) El acoso psicológico es el de mayor ocurrencia.
- f) El 12.8% de los trabajadores manifestaron recibir agresiones verbales de los cuales el 40% son infligidas por el jefe y el 22% por compañeros de trabajo.
- g) La violencia sexual se expresa con una prevalencia del 1.7% de los cuales el 51% de los casos es por acoso sexual laboral.
- h) El acoso psicológico se observa con mayor frecuencia en edades entre los 20 a 30 años con tendencia a ser mayor hacia la mujer en los sectores de salud y financiero.

Igualmente, el factor psicosocial con mayor prevalencia asociado al acoso laboral en los cuatro sectores es el denominado compensación (40%) referidos a compromisos laborales que proporcionen garantías contractuales y de reconocimiento económico, a menor compromiso de la relación laboral mayor importancia toman las metas a cumplir y por ende disminuye la oportunidad y preocupación por el bienestar del trabajador.

3. LEY 1010 DE 2006.

La ley 1010 del 23 de Enero de 2006 también conocida como ley de acoso laboral por medio de la cual se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, la iniciativa legislativa que culminó con esta ley dejó claro el objetivo principal es la protección de la dignidad humana en el contexto de las relaciones de trabajo, por ello en la exposición de motivos se hizo mención a algunas modalidades que pueden afectar la dignidad humana de los trabajadores y pueden considerarse acoso laboral:

Los métodos de acoso son muy variados. Hasta hace poco solo se había detectado la modalidad sexual de acoso, pero esta es apenas una de las diversas formas, no la única ni la más usual. (...) Las más acostumbradas son las agresiones físicas o verbales, los actos de humillación y descalificación pública, las amenazas delante de compañeros, el entorpecimiento de la labor y las discriminaciones ostensibles (Congreso de la República, Gaceta n.º 671, 2004).

Estas conductas, concluye el ponente,

Tienden a intimidar, angustiar, desmotivar, hacer aburrir e inducir la renuncia de la víctima. Tales hostigamientos tienen un efecto dañino cuando se dan en forma repetida y sistemática y trascienden el nivel de un ligero roce brusco y eventual entre quienes comparten espacios laborales (...) son formas disimuladas, pero altamente

eficaces de despido o destitución sin justa causa sobre las víctimas. (Gaceta del Congreso, n.º 671, 2004).

Así las cosas, en la Ley 1010 de 2006 se establecieron seis modalidades, que pueden involucrar una diversidad de actuaciones, de conductas consideradas como acoso laboral y, en esa medida, sancionables económica y disciplinariamente. Ellas son el maltrato, la persecución, la discriminación, la inequidad, el entorpecimiento y la desprotección laboral.

Un estímulo adicional para la proposición del proyecto de ley fue una justificación de carácter económico. Esto por cuanto “un ambiente armonioso de trabajo no solo contribuye al respeto a la dignidad humana, sino que se traduce en mejora de la productividad” (Gaceta del Congreso, N.º 671, 2004).

Esta ley solo regula los problemas de acoso que se puedan presentar en las relaciones laborales, pues así quedo establecido, los problemas de acoso que se presenten entre contratistas y contratantes en el contrato de prestación de servicios o entre clientes, proveedores y empleados no les aplicara esta norma y deberán ser llevados a la jurisdicción ordinaria, por cuanto los problemas de acoso laboral derivan de una relación de subordinación la cual no es aplicada a los contratos por prestación de servicios ni a las relaciones entre clientes y proveedores.

Es importante mencionar que antes de esta ley los casos en donde se atentaba contra la dignidad en las relaciones de trabajo estas acciones eran protegidas por

los jueces a través de normas dispersas en la legislación laboral, civil y penal. A partir de esta norma se establecen como decíamos anteriormente la definición y las modalidades del acoso art. 2, conductas atenuantes que tienen que ver con el vínculo afectivo o familiar, la buena conducta, la provocación o desafío, haber reparado el daño, las cuales disminuyen el alcance de la protección del trabajador o la imposición de multas y sanciones; circunstancias agravantes art.3 como la aprovecharse de la posición dominante, ejecutar la conducta valiéndose de un tercero inimputable, causar daño a la salud física o psíquica, aumentar deliberadamente el daño psíquico y biológico, ocultar o aprovecharse de las condiciones de tiempo o lugar para dificultar la defensa del ofendido, sobornar a la víctima u ofrecer recompensa, reiteración de la conducta y concurrencia de causales; sujetos y ámbito de aplicación de la ley art.4, se limita a los sujetos vinculados a una relación laboral; conductas que constituyen acoso laboral art 5, esta ley contemplo 14 conductas las cuales van encaminadas a atentar contra la personalidad, la integridad física y moral de un trabajador, poniendo en peligro su empleo y creando ambientes laborales de intimidación, humillación y hostilidad; conductas que no constituyen acoso laboral art. 8, menciona que exigencias del trabajo, las ordenes dadas, los actos destinados a ejercer la disciplina, la formulación de exigencias razonables, la solicitud a cumplir deberes son situaciones que no constituyen acoso laboral; Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral art. 9, estas involucran al empleador a adoptar medidas preventivas involucrándolas en el reglamento interno de trabajo, en caso de que se presenten quejas de acoso laboral o se identifiquen este tipo de comportamientos, deberá

poner en marcha los procedimientos confidenciales, programar actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones laborales; Tratamiento sancionatorio del acoso laboral art.10, las sanciones son la terminación del contrato, el pago del 50% de los tratamientos médicos derivados del acoso laboral al empleador que tolere estos comportamientos, multa entre 2 y 10 smmlv; Garantías contra actitudes retaliatorias art. 11, el objetivo es evitar represalias contra quienes han formulado quejas de acoso o han servido de testigos, Competencia art.12, corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias, cuando la falta se cometida por un empleado publico corresponde a al concejo superior atender el caso; Procedimiento sancionatorio art. 13, establece los plazos para la audiencia, juicio y el recurso que procederá a contra la sentencia y el tiempo para su resolución; Temeridad de la queja de acoso laboral art. 14, cuando los jueces competentes encuentren que la queja de acoso laboral carezca de fundamento se impondrá una multa entre medio y tres smmlv, los cuales se descontaran del salario los próximos 6 meses siguientes; llamamiento a garantías art. 15; suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral art. 16, después del dictamen de la EPS se suspenderá la evaluación de desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico; Sujetos procesales art 17, Caducidad art.18, las acciones derivas del acoso laboral caducaran seis meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas que hacen referencia al acoso laboral.

En lo que respecta a la carga probatoria del acoso laboral, le corresponde a la víctima demostrar los hechos, el victimario puede desvirtuar la acusación, es importante resaltar la dificultad al momento de denunciar estos comportamientos.

4. QUE SON LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA Y PARA QUÉ SIRVEN.

La Resolución 652 de 2012, que establece la exigencia de la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, el cual tiene como objetivo desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Como se conforman: La resolución 652 de 2012 establece la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas adoptando medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Teniendo en cuenta que para la conformación comité de convivencia se deben tener en cuenta los siguientes aspectos según el número de trabajadores de la empresa:

- Hasta 10 trabajadores - 2 integrantes, un representante de los trabajadores y uno del empleador.

- Entre 11 y 50 trabajadores – 4 integrantes dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.
- Entre 51 y 500 trabajadores - 6 integrantes tres (3) representantes de los trabajadores y (3) tres del empleador.
- Más de 501 trabajadores – 8 integrantes cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador.

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente 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 resolución de conflictos.

El empleador elegirá sus representantes y los trabajadores los suyos mediante votación secreta. No pueden ser elegidos aquellos trabajadores que se les haya formulado queja de acoso laboral en los seis meses anteriores a su conformación.

El periodo del comité de convivencia será para dos años.

Las funciones del comité de convivencia son:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la

gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

9. 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.

10. 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.

Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Secretaria del Comité de Convivencia Laboral: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. 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.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. 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.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

9. 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.

Reuniones: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

Parágrafo. En las empresas de diez (10) o menos trabajadores, el Comité sesionará con los dos (2) integrantes del mismo, uno que representa al empleador y otro a los trabajadores.

Recursos para el funcionamiento del Comité: Las entidades públicas o empresas privadas deberán garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

Así las cosas, el comité de convivencia laboral debe formar parte de las estrategias que las empresas adoptan para crear mejores condiciones laborales para sus colaboradores, a la par de una política de buen trato y la implementación de unos

códigos o manuales de comportamiento, todos ellos ajustados a las circunstancias y necesidades de cada organización. Es una medida preventiva de acoso laboral (Resolución 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social Art. 14 numeral 9 1.7) que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud del personal en su lugar de trabajo¹⁰.

A continuación, mencionamos las medidas preventivas y correctivas que El Ministerio de la Protección Social estableció bajo la resolución 2646 de 2008, en el artículo 14:

a. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- 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

¹⁰ PEREZ, Fanny Andrea, “Un comité para la buena convivencia” ARL SURA, Consultado junio 12 de 2018. Apoyado en: https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1962:un-

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.

- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

b. MEDIDAS CORRECTIVAS:

- 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.
- c. Por otro lado, la OIT hace informe sobre cómo reaccionar ante la violencia laboral, proponiendo medidas:
- Tomar en consideración las raíces de la violencia y no sólo sus efectos.
 - Específicas, dado que cada forma de violencia exige remedios distintos.
 - Múltiples, en el sentido de que se necesita combinar diferentes tipos de respuesta.
 - Inmediatas, es decir, hay que establecer con anticipación un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia, análogo a las intervenciones en caso de agresión terrorista.
 - Favorables a la participación de todas las personas directa o indirectamente afectadas, incluidos los familiares, los directivos de la empresa, los colegas y las propias víctimas.

- A largo plazo, habida cuenta de que las consecuencias de la violencia también se manifiestan a largo plazo y que, por ende, las medidas coyunturales no bastan.

5. ESTUDIO REALIZADO SOBRE ACOSO LABORAL Y COMITÉS DE CONVIVENCIA SOBRE 3 EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO PRODUCTORAS DE POLLO A NIVEL NACIONAL.

Para realizar el siguiente trabajo se investigó el funcionamiento del comité de convivencia en las empresas Facor, Finalcor y Procor pertenecientes a un mismo grupo empresaria dedicadas a la producción de pollo, revisando la manera en cómo han llevado los casos de acoso laboral y su forma de entender la norma 1010 de 2016.

La empresa Facor está ubicada en la ciudad de Villavicencio, dedicada a la producción y comercialización de carne de pollo, cuenta con 3500 empleados los cuales laboran en varias ciudades del país como Cartagena, Barranquilla, Medellín, Bogotá, Sincelejo, entre otras, cuenta con 22 distribuidoras a nivel nacional y alrededor de 183 puntos de venta. El comité de convivencia de esta compañía fue desarrollado con la entrada en vigencia de la resolución 652 de 2012, está integrado por tres representantes de los empleados y tres representantes del empleador todos con su respectivo suplente, sus integrantes poseen diferentes profesiones como

psicología, administración en seguridad y salud en el trabajo, técnicos en mecánica y algunos son bachilleres...

Este comité ha desarrollado la siguiente documentación para organizar sus operaciones:

1) MANUAL DE CONFORMACION Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, creado el 20 septiembre de 2017 contiene los siguientes puntos:

- Objeto

-Definiciones: que es el acoso laboral y que es el comité de convivencia.

-Responsables: Son los empleados encargados por velar por el funcionamiento del comité.

-Marco Legal: normas sobre la cuales se soporta el comité de convivencia laboral.

-Conformación del comité: cuantas personas lo conformar, por cuanto tiempo, la inscripción de interesados, la elección (votación) y la elección de los cargos de presidente y secretario.

-Obligaciones especiales del comité (COCOLA).

-Causales de retiro del comité de convivencia laboral.

-Metodología de las sesiones del comité (COCOLA).

- Manejo de situaciones que afectan la sana convivencia.

- Trámite para formular quejas ante el comité de convivencia laboral.

2) MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL creado 17 diciembre de 2017:

-Objeto.

-Alcance

-Definiciones: que es una comunicación asertiva, que es Convivencia Laboral.

-Responsables: Todos los empleados de la compañía.

-Política de convivencia laboral.

-Valores que promueven la sana convivencia.

-Compromisos de una sana convivencia.

-Compromisos en el puesto de trabajo.

-Comportamiento en las cafeterías.

-Comportamiento en los baños.

-Reglas básicas que puedan facilitar nuestra convivencia.

3) PERSONAL AUTORIZADO POR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA, EN CADA SEDE PARA LA RECEPCIÓN DE LAS QUEJAS: En este documento se dice que los coordinadores, jefes, directores o personal de seguridad y salud en el trabajo son los encargados de recibir las quejas de los colaboradores y luego llevarlas al comité.

4) INSCRIPCIÓN DE LOS CANDIDATOS AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: es un formato donde se relacione el periodo del comité al que el colaborador aplica, Nombre y apellido, cargo, sección, teléfono o contacto, fecha, responsable de la inscripción y fecha de cierre de la inscripción.

5) ACTA DE APERTURA DE ELECCIONES DE LOS CANDIDATOS AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL contiene: los datos empresa, ciudad, periodo, día y hora de la apertura de las elecciones al comité de convivencia laboral y los jurados que son designados para dicha labor y sus respectivas firmas.

6) REGISTRO DE VOTANTES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: documento el cual contiene fecha, responsable del documento, nombre del empleado, Nro. De cedula y firma.

7) TARJETA DE VOTOS: contiene nombre del aspirante al comité, departamento y cuadro para marcar "X" en la elección.

8) ACTA DE CIERRE DE VOTACIONES: Contiene la siguiente información: datos de la empresa, ciudad, periodo, hora y día de las votaciones y firma de los jurados de la mesa

9) RESULTADO CONTEO DE VOTOS: documento que contiene la fecha, nombre del candidato, votos obtenidos por cada uno, votos anulados, votos en blanco y total de votos.

10) RESULTADO DE PERSONAS ELEGIDAS: Contiene nombre y apellido, cargo, sección, categoría (principal o suplente) sin firmas de quien hace la distribución.

11) ACTA DE CONSTITUCION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: contiene los datos empresa, ciudad, periodo, se nombra el día, mes y año donde se elige el comité de convivencia laboral, se cita parte de la norma donde dice que el comité tendrá una vigencia de 2 años y el empleador dispondrá del espacio para efectuar las reuniones de dicho comité, también menciona que el representante legal delega en la dirección de gestión Humana el nombramiento de los principales y suplentes, y se relacionan las personas que por libre votación fueron elegidas como principales y suplente, en la parte inferior se relacionan las personas que fueron elegidas como presidente y secretario por votación interna del comité, el acta se cierra con las firmas de estas figuras.

12) ACTA DE REUNIONES: contiene los datos, acta Nro., Fecha, hora, objetivo, asistentes, firma de los asistentes, orden del día, temas tratados, comentarios y sugerencias, fecha del próximo comité.

13) MODELO FORMATO DE RECEPCION DE QUEJAS: contiene datos como ciudad, fecha, hora, nombre completo del trabajador, cedula, cargo, área, nombre del jefe inmediato y su cargo, fecha en la que se presenta el evento y situación por la cual se instaura la queja de convivencia, el relato de manera clara y concisa de los hechos relacionados con la queja por convivencia laboral que quiere dar a conocer ante el comité de convivencia, señalando personas involucradas y anexando las pruebas correspondientes como evidencia y finaliza con la firma y cedula del trabajador.

14) MODELO ACTA CONCILIACION DE QUEJAS: contiene los datos ciudad, día, mes, año, hora, datos del presidente, secretario y de las personas involucradas en el caso, versión abierta y espontánea de las partes, compromiso de quien instaura la quejas y compromiso de la persona que se llama a conciliar, finaliza con la firma de presidente, secretario y de las personas citadas a conciliación.

Los documentos relacionados en los puntos anteriores tienen fecha de desarrollo del 20 de septiembre de 2017. De acuerdo a información obtenida por la secretaria del comité de convivencia nos contó lo siguiente: *“El comité de convivencia de la empresa Facor tiene un reglamento interno para su funcionamiento, el cual fue estudiado por los integrantes del comité y aprobado, hemos recibido todas las capacitaciones en cuanto acoso laboral, manejo de conflictos y comunicación asertiva, los integrantes del comité de convivencia siempre han sido los mismos y tratamos de que permanezca así pues son personas que ya están capacitadas y saben del manejo, para recibir las quejas en cada una de las distribuidoras y sedes se ha nombrado a directores comerciales, jefes, coordinadores administrativos y el personas de seguridad y salud en el trabajo, cada tres meses nos reunimos tal cual como lo determina la ley, el secretario llama a todas las distribuidoras para saber si hay quejas al igual que las que se presenten en la planta para darles tramite, desde que se conformó el comité de convivencia no hemos recibido ninguna queja formal”*.

Le preguntamos si tenían algún canal directo de comunicación como correo

electrónico o teléfono a lo que respondió que no, menciono que cada vez que se elige el comité (siempre son las mismas personas), se les entrega a los trabajadores un volante con la información del comité y sus representantes para que ellos conozcan sus integrantes y se puedan acercar a ellos, hay ocasiones en que en determinada área se presenta un conflicto, las personas acuden al representante del comité que pertenece a esa área y él les da la orientación sin que sea llevada la queja ante el comité de convivencia, esta se socializa de forma verbal con los integrantes del comité una vez efectuada la reunión trimestral y queda registrada en las actas de reunión. El comité participa anualmente de la semana de la salud dirigida por el departamento de seguridad y salud en el trabajo con campañas preventivas donde promueven los valores corporativos que permiten una sana convivencia, nos comentó que nunca han realizado el informe trimestral dirigido a la gerencia donde informen sobre la gestión del comité ni llevan estadísticos pues como tal no han llevado los casos a través del comité.

La empresa Finalcor también es del sector avícola, para el año 2018 cuenta con 3100 empleados, tiene distribuidoras en Ibagué, Armenia, Cali y Popayán, la administración y la planta de procesamiento están ubicadas en Armenia, posee 46 puntos de venta en el suroccidente colombiano. La empresa Procor está ubicada solo en Quimbaya Quindío, cuenta con 105 empleados y está dedicada a la producción de alimento concentrado.

Desde el momento en que se creó la obligación de crear comités de convivencia de acuerdo a la resolución 652 de 2012, en la empresa Finalcor y procor se han elegido 3 comités de convivencia, para los periodos 2013-2014 a 2014-2015, 2015-2016 a 2016-2017, 2017-2018 a 2018-2019. Los dos primeros comités fueron elegidos de acuerdo a la norma y fueron capacitados por la ARL, pero nunca recibieron quejas por parte de los trabajadores de esta empresa a pesar de que se conocía, que existía acoso en algunas áreas por comentarios de pasillo, ni tampoco realizaron reuniones acordes con la normatividad. Para el año 2017 fue elegido un nuevo comité de convivencia en ambas empresas, donde todos sus integrantes son nuevos, hasta el momento solo han recibido una sola capacitación (QUE ES COMITÉ DE CONVIVENCIA Y QUE ES ACOSO LABORAL) dictada por el personal de la ARL, el presidente del comité de convivencia de la empresa Nro. 2 que es el jefe de nómina de la compañía, ha optado por estudiar e investigar acerca del tema y le ha suministrado a sus demás compañeros, el reglamento interno y de funcionamiento de otros dos comités externos el de la universidad Javeriana en Cali, el de Fondo de pasivo social Ferrocarriles Nacionales de Colombia y de la ARL SURA, los cuales fueron encontrados por internet, además busco documentos sobre la metodología para manejar una queja y los formatos que se deben llevar para recibir, hacer seguimiento y control de un caso; estos han sido socializados y discutidos en tres reuniones ordinarias durante el año 2017 donde se han citado a los integrantes de ambos comités, donde todos han brindado sus apreciaciones sobre lo que se debe dejar y lo que se debe modificar, en Agosto de 2017 llego un nuevo director de Gestión Humana a la empresa Finalcor quien nos solicitó que

tuviéramos en cuenta los procedimientos ya desarrollados en la empresa Facor, este punto aún no está listo pues se espera que en próximas reuniones se definan los procedimientos de la empresa Facor teniendo en cuenta esta recomendación, también se solicitó al departamento de procesos organizacionales el acompañamiento para apoyar este desarrollo; algo que ha dificultado y ha ido alargando la concertación de este reglamento y metodología del comité de convivencia es contar con el tiempo de los integrantes para que se realicen los estudios y las reuniones extraordinarias por las ocupaciones de todos.

Los comités de las empresas Finalcor y Procor no contaban con los canales de comunicación necesarios para atender las quejas de los colaboradores por lo que se solicitó al departamento de sistemas la asignación de una cuenta de correo electrónico y un celular corporativo para que el secretario del comité pueda brindar orientación en cuanto haya un interesado en establecer una queja y también solicitó a la analista de comunicaciones contribuir con el primer mensaje que se le hará llegar a los trabajadores para que conozcan que es el comité de convivencia, quienes son sus integrantes y a quien se deben dirigir para tramitar una queja, esto después de que ya estén definidos los procedimientos que guíen el funcionamiento del comité de convivencia.

Las últimas dos empresas 2 están en igualdad de condiciones pues a sus comités les ha sucedido lo mismo han sido elegidos colaboradores para pertenecer a dicho comité, los cuales no han demostrado interés por desarrollar la finalidad creada en

la ley, también el empleador no ha realizado seguimiento del cumplimiento de estas normas y tampoco se ve interesado en desarrollarlas, por lo tanto para el año 2017 han unidos sus fuerza para trabajar juntos en lograr cumplir con el objetivo del comité de convivencia laboral.

Durante el transcurso del año 2018 en lo corrido a los meses de Enero a Abril, dos personas se han acercado al presidente del comité de convivencia de Finalcor solicitando orientación de como establecer una queja ante dicho comité, las dos personas recibieron los formatos de queja, se les explico cómo debían diligenciarlos, que contaran los hechos ocurridos y adjuntaran pruebas si las tenían, hasta el momento ninguna de las dos colaboradas se ha acercado a entregar su queja.

Una recomendación que realizo el área Jurídica y la Dirección de Gestión Humana de la compañía Finalcor y Procor es que se trate de darle un manejo únicamente preventivo donde se realicen campañas y capacitación donde se promueva el buen clima laboral, se debe evitar hablar de acoso laboral y se debe procurar por no llevar en lo posible quejas ante el comité de convivencia, estas deben resolverse por parte de sus integrantes de manera independiente, por otro lado el jurídico dice que las quejas deben canalizarse a través del área de bienestar y dirección de Gestión Humana en su primera instancia.

6. CONCLUSIONES SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DE ACOSO LABORAL Y LA RESOLUCIÓN 652 DE 2012 EN LAS EMPRESAS FACOR, FINALCOR Y PROCOR.

Ante este panorama se evidencia una debilidad ante el cumplimiento del objetivo la ley 1010 de 2006 de acoso laboral y su resolución 652 de 2012, el cual es prevenir el acoso laboral al interior de estas empresas, a pesar de que la norma lleva ya 11 años para estas empresas ha sido un reto su implementación, primero porque deben desarrollar internamente los mecanismos que les permitan llevar a cabo el objetivo de estas normas, segundo, los integrantes del comité tienen perfiles diversos, algunos son del nivel operativo, cuentan con nivel de educación básica primaria, otros son profesionales pero están allí porque fueron elegidos por su empleador y además están muy ocupados con las tareas del día a día, también están aquellos que participaron por gusto pero esperan que la empresa les facilite las herramientas o les diga que hacer; otra dificultad que ha existido es la carencia de un verdadero líder que ponga en marcha el funcionamiento del comité, a esto se suma que el Estado (Ministerio de trabajo), no se ha interesado en revisar el funcionamiento de estos comités dentro de las empresas ni tampoco ha brindado la orientación sobre este tema.

En cuanto la empresa Facor tiene constituido su comité y posee el reglamento interno y los manuales de procedimiento, se observa una dificultad frente al canal de comunicación, podríamos decir que los colaboradores no utilizan el comité de

convivencia porque los encargados de recibir las quejas en las distribuidoras están al máximo nivel jerárquico, entonces podría existir una abstención porque estas personas también podría tomar otras medidas y una de ellas sería el despido, se observa que el desarrollo de dichos manuales de procedimientos se han realizado en al año 2017 cinco años después de entrada en vigencia de las normas que regulan los comités de convivencia, demostrando que el desarrollo adecuado del comité de convivencia va a paso lento, además de que estas medidas las asume la empresa por obligación más que por tomar partido en este tipo de situaciones como una forma de mejorar el clima laboral..

Para los comités de convivencia de la empresa Finalcor y procor, encontramos que en los dos primeros comités las personas que fueron elegidas para conformarlos no le dieron la suficiente importancia requerida para desarrollar el comité de convivencia, la mayoría de los colaboradores no saben que es y para qué sirve, además tampoco conocen sus integrantes, evidenciamos también un falta de apoyo del departamento de Gestión Humana por impulsar el desarrollo del comité de convivencia, el área de seguridad y salud en el trabajo no ha vigilado por el cumplimiento de las funciones de dicho comité.

En el tercer comité elegido encontramos dificultad en poder contar con el tiempo de sus integrantes para crear los lineamientos del comité que les permita su funcionamiento, aun los colabores no saben que es el comité de convivencia, quienes son sus integrantes y para qué sirve, se espera que después de definir los

manuales de procedimientos y formatos se lance el primer mensaje a los colaboradores sobre que es el comité de convivencia y para qué sirve, quienes son sus integrantes y que políticas y valores promueve el comité. Desde la parte de Gestión Humana se ha involucrado la nueva directora de Gestión Humana quien ha suministrado la información de los procedimientos de la empresa Facor aún persiste el temor que existía desde la dirección de gestión humana anterior ante el manejo y la cantidad de quejas que se puedan presentar y los problemas que esto traiga consigo, otro tema es el fuero de seis meses que se le da al personal que instaure quejas, esta es una de las razones por las que esta empresa prefiere no darle mucha publicidad al comité de convivencia, ni brindar una información efectiva acerca de este tema, haciendo que la operación de estos comités sea pasiva y no activa, por la falta de conocimiento en el manejo en el comité de convivencia, y desconocimiento de leyes laborales, además tampoco se visualiza la función de este comité como una estrategia que contribuya al mejoramiento de las relaciones interpersonales y el clima laboral.

Ahora bien, existen interrogantes manifestados por los miembros del comité de convivencia: ¿Cómo formar un modelo de comité de convivencia que les facilite a los miembros el desarrollo de las actividades dentro de las empresas?, ¿Cómo abordar las quejas de acoso de la manera mas adecuada para llevar adecuadamente un caso, sin causar dificultades o perjuicios?, ¿En mano de quien está la creación de dichos procedimientos y la orientación a los comités de convivencia? Algunas de estas preguntas no quedaron resueltas en las normas

mencionadas, por eso es importante el acompañamiento de las ARL, de los empresarios donde se busque la capacitación adecuada a través de las universidades o instituciones educativas para los miembros del comité de convivencia, también se requiere de la dedicación y estudio (autoaprendizaje) de los miembros, con el fin de desarrollar las herramientas para desempeñar su rol.

Una de las solicitudes resultantes de las reuniones de los comités de Finalcor y Procor es tener una cuenta de correo electrónico para brindar asesoría y orientación a los trabajadores, la Dirección de Gestión Humana manifestó inconformidad con dicha petición porque se puede presentar envío de correos anónimos, falta de mecanismos para manejar estas situaciones. Consideramos que el hecho de que algunos coladores puedan enviar anónimos puede disparar las alarmas para intervenir en determinadas áreas de manera preventiva con capacitaciones o actividades para mejorar el clima laboral.

Las empresa también se enfrenta a un problema cultural, el ser humano es conflictivo por naturaleza, en una organización conviven diariamente personas las cuales tienen diferentes formaciones sociales y diversos grados educativos lo que puede ocasionar que se generen conflictos por desacuerdos entre compañeros de trabajo, también está el ejercicio de la subordinación ejercida por los jefes, muchos de los cargos ocupados son de promoción interna, personas laboralmente muy buenas pero sin experiencia en cargos de jefatura, si no existe una formación o una capacitación por parte del empleador o desde el departamento de gestión humana,

se puede presentar acoso laboral, al no saber cómo dirigirse a sus subordinados o como ejercer subordinación.

Conocimos que tres trabajadores le comentaron al presidente del comité de convivencia de Finalcor sentir acoso laboral por parte de sus compañeros de trabajo, este les brindo la orientación entregándoles el formato de queja y les solicito lo diligenciaran y adjuntaran las pruebas; estas tres personas nunca se acercaron a instaurar la queja se puede considerar que existe temor de enfrentarse a un conflicto y perder el empleo, a pesar de que existe un fuero esto no es suficiente garantía para evitar un posterior despido, poner una queja puede generar también mal clima laboral.

Una de las herramientas que se puede utilizar para detectar donde existen problemas de clima laboral y de acoso so los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial, los cuales conocemos no han sido aprovechados por el empleador, puesto que frente a los resultados no se han tomado medidas correctivas o de intervención

El acoso laboral o mobbing puede generar rotación de personal, abstención, costos enfermedad, pensión de invalidez, disminución en la cantidad y calidad del trabajo, dificulta en el rendimiento de los equipos al producir una distorsión en los mecanismos de feed bacc y comunicación, reducción de la colaboración y

cooperación entre empleados o el deterioro en la calidad de las relaciones interpersonales.

Es recomendable adoptar estrategias preventivas: definición de metas y estrategias participativas, atención en los procesos de selección al elegir para cargos de mando personal con menor probabilidad de exhibir tendencias, autoritarias, maquiavelismo y agresividad programas específicos de capacitación. Protocolo de adecuación en caso de acoso, entrenamiento en habilidades asertivas e interpersonales, esta es una constante que se debe estar reforzando no solo en los miembros del comité, si no también en aquellos empleados con personal a cargo y aquellos que pertenecen a las áreas de Gestión Humana.

REFERENCIAS DOCUMENTALES

Cortázar, Julio. El acoso laboral como forma de discriminación. Editorial Trotta, Barcelona. 2014, p 24.

FERNANDEZ VESGA, Lina María/ MUÑOZ SEGURA, Ana María. “Acoso laboral, ¿un nuevo argumento en la resolución de asuntos laborales”. En: Revista de derecho público, Bogotá, s/f. pp. 1-25, consultado mayo 26 de 2018. Apoyado en: https://derechopublico.uniandes.edu.co/components/com_revista/archivos/derechopub/pub/pub540.pdf

FERNANDEZ VESGA, Lina María/ MUÑOZ SEGURA, Ana María. “Acoso laboral, ¿un nuevo argumento en la resolución de asuntos laborales”. En: Revista de derecho público, Bogotá, s/f. pp. 1-25, consultado mayo 26 de 2018. Apoyado en: https://derechopublico.uniandes.edu.co/components/com_revista/derechopub/pub540.pdf.

Leymann H. Mobbing: la persécution au travail. Paris: Editions du Seuil; 1996.

Mota Cardenas, Fernando. El acoso laboral en Colombia. Artículo de revisión de tema, Colombia. 2007.

PLATA, Ana María. “minuto 30.com”, En dos años han sido denunciados 127 casos de acoso laboral a mujeres en Colombia. Consultado junio 12 de 2018. apoyado en: <https://www.minuto30.com/en-dos-anos-han-sido-denunciados-127-casos-de-acoso-laboral-a-mujeres-en-colombia/473167/>

PEREZ, Fanny Andrea, “Un comité para la buena convivencia” ARL SURA, Consultado junio 12 de 2018. Apoyado en: https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1962:un-

Piñuel y Zabalza I. Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Editorial Sal Terrae; 2001.

Piñuel I, Cantero AO, others. La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España: Resultados del barómetro CISNEROS II sobre violencia en el entorno laboral. Lan Harremanak Rev Relac Laborales. 2002;(7):35-62.

SOLER GIO, Marcela, “Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo. Colombia 2004”, consultado junio 12 de 2018, Apoyado en:

<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Estudio-violencia-en-el-trabajo-2004.pdf>

Webgrafía:

<http://jupsin.com/acoso-laboral/>

<http://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/854%20web.pdf>

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.a82abc159115c8090128ca10060961ca/?vgnextoid=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&do=Search&idPalabra=klkbba>

<http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505>

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332016000200003