

**COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, UN MECANISMO DE PROTECCIÓN
DESCONOCIDO**

Vivian Rocio Molina Ordoñez



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia

Vigilada MINEDUCACIÓN

Especialización en Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Universidad La Gran Colombia

Ciudad

2022

Comité de convivencia laboral, un mecanismo de protección desconocido

Vivian Rocio Molina Ordoñez

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Derecho del Trabajo**

Profesor Milton Forero



UNIVERSIDAD
La Gran Colombia

Vigilada MINEDUCACIÓN

Especialización en Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Universidad la Gran Colombia

Ciudad

2022

Tabla de contenido

RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
ASPECTOS METODOLÓGICOS	9
OBJETIVOS	10
OBJETIVO GENERAL.....	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES.....	11
ASPECTOS CONCEPTUALES PREVIOS.....	11
CAPÍTULO II: MARCO LEGISLATIVO DEL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA.....	14
DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.....	14
MECANISMOS DE PREVENCIÓN	19
CAPÍTULO III: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	20
DEFINICIÓN	20
CONFORMACIÓN	21
FUNCIONES	22
FIGURA 1. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL..;	ERROR! MARCADOR
NO DEFINIDO.	
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	26
ANÁLISIS Y RESULTADOS	26
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	43
LISTA DE REFERENCIA O BIBLIOGRAFÍA	45
ANEXOS	47

Lista de Figuras

Figura 1 Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.....	24
Figura 2 Información general de población en estudio.	27
Figura 3 Nivel Jerárquico dentro de la empresa en la que laboran.....	28
Figura 4 Han recibido información o formación sobre acoso laboral.....	29
Figura 5 Información o capacitación por parte de la empresa acerca de lo qué es el Comité de Convivencia Laboral.	30
Figura 6 Participación en la elección de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.	31
Figura 7 Conocimiento sobre la conformación del Comité de Convivencia Laboral.	32
Figura 8 Conocimiento de las personas que integran el Comité de Convivencia Laboral.....	33
Figura 9 En la empresa donde labora ha sido víctima de acoso laboral.....	34
Figura 10 Por quien fue ejercido el acoso laboral en la empresa donde laboran	34
Figura 11 Para denunciar alguna de las modalidades de acoso laboral han acudido al Comité de Convivencia Laboral.	35
Figura 12 Conocimiento de algún compañero que haya tenido que acudir al Comité de Convivencia Laboral.	36
Figura 13 Son efectivas las soluciones ofrecidas por el Comité de Convivencia Laboral para corregir y evitar las modalidades de acoso laboral.....	36
Figura 14 Las decisiones que toma el Comité de Convivencia Laboral a quien favorecen.....	37
Figura 15 Ha tenido que acudir al Ministerio del Trabajo para denunciar o interponer queja de acoso laboral.	38

Resumen

El acoso laboral y su reconocimiento como una problemática en el ámbito de las relaciones laborales se conceptualizó a partir de los años 80, hasta llegar a estructurarse en Colombia en el año 2010, ya que nuestro país no venía siendo ajeno a este fenómeno y que continua estando presente en el mundo del trabajo, siendo necesario proceder a su reglamentación, para ser utilizado como una herramienta tanto para las empresas, como para los trabajadores, a efectos de buscar límites y la erradicación de situaciones que se enmarcan en conductas consideradas como de acoso laboral para la norma; de allí la importancia de conocer el mecanismo de protección que permite, prevenir, corregir, conciliar y llevar un ambiente laboral sano libre de acoso en las empresas y los aspectos relacionados con el acoso laboral, para que este no sea desconocido para los trabajadores, y adicional que fuese eficaz para dar solución a los conflictos suscitados.

Palabras clave: Comité de convivencia laboral, acoso laboral, conflicto laboral, hostigamiento, prevención del acoso.

Abstract

Labor harassment and its recognition as a problem in the field of labor relations was conceptualized from the 80's, until it was structured in Colombia in 2010, since our country was no stranger to this phenomenon and continues to be present in the world of work, being necessary to proceed to its regulation, to be used as a tool for both companies and workers, in order to seek limits and the eradication of situations that are framed in behaviors considered as harassment at work for the standard; Hence the importance of knowing the protection mechanism that allows, prevent, correct, conciliate and bring a healthy work environment free of harassment in the companies and the aspects related to labor harassment, so that this is not unknown to workers, and additionally that it would be effective to resolve the conflicts that arise.

Keywords: Workplace coexistence committee, workplace harassment, workplace conflict, harassment, harassment prevention.

Introducción

En Colombia el acoso laboral es un tema difícil que se vive día a día en el interior de las empresas, el hostigamiento, la persecución continua por parte del empleador o un jefe hacia un trabajador o en algunos casos, por parte de los mismos compañeros de trabajo, puede llevar fácilmente a desestabilizar laboralmente y hasta llegar a poner en riesgo la salud de la persona que está siendo víctima de esta situación. Adicionalmente la angustia y el miedo que puede generar esta conducta, hace que los trabajadores guarden silencio y hasta prefieran renunciar, por temor a posibles retaliaciones que permitan que el acoso siga en aumento.

El Estado en la búsqueda de poner fin a esta problemática, se ha puesto en la tarea de implementar mecanismos efectivos que se encarguen de la prevención, corrección y sanción del acoso. Es por ello que este tema se reglamentó, garantizando así el trabajo en condiciones dignas y justas, como también el poder tener un ambiente laboral sano y agradable en la empresa, contando con un órgano a nivel interno con la capacidad y competencia de lograr dar solución eficaz a los conflictos generados por conductas de acoso laboral y de esta manera mantener la armonía en las relaciones de trabajo.

Si bien es cierto que existen estas garantías legales para los trabajadores, la normatividad frente a esta situación no ha sido bien implementada por cuanto no se evidencian prácticas comprobadas del manejo de esta problemática, ni tampoco de la efectividad del comité de convivencia laboral, lo que conlleva a que se sigan vulnerando los derechos de aquellos trabajadores que vienen sufriendo este fenómeno. Así como también no existe una implementación, ni divulgación clara como mecanismo de protección al cual los trabajadores

puedan acudir, ni se brindan capacitaciones al interior de las empresas para aprender a distinguir qué conducta es susceptible de acoso laboral.

Dado lo anterior, se hace necesario indagar sobre los antecedentes que giran en torno del acoso laboral, que solo se reguló hasta el 2006 con la Ley 1010, y años más tarde con la conformación del comité de convivencia laboral, pues antes de estas normas no existía protección alguna para los trabajadores, vulnerando así derechos fundamentales. De acuerdo con lo mencionado, a partir del presente trabajo se busca realizar un análisis de las funciones que debe realizar un comité de convivencia laboral, estudiar sus procedimientos, estrategias para prevenir y corregir el acoso laboral y, por otro lado, que tanto los empleados que se encuentran vinculados laboralmente conocen este mecanismo de protección.

Así entonces, la presente investigación tiene como fin indagar sobre el manejo que se le da al comité de convivencia laboral, el cual fue establecido a partir de la Ley 1010 de 2006 como medida preventiva y correctiva del acoso laboral, así como también un mecanismo de protección para los trabajadores víctimas de esta problemática. Para ello se abordará a empleados y comités de convivencia laboral mediante encuestas y entrevistas, frente al conocimiento que estos tienen sobre el acoso laboral y del manejo de los comités y a partir de sus respuestas lograr establecer que tan eficaces son para afrontar las situaciones de conflicto que lleguen a sus manos.

Aspectos Metodológicos

Desde un enfoque socio jurídico, la investigación que se realiza es de tipo cualitativo, dado que se estudiará con el desarrollo de este trabajo el conocimiento que tienen los trabajadores de la existencia del comité de convivencia laboral como medida preventiva y mecanismo de protección frente al acoso laboral información que proviene de encuestas, entrevistas y análisis, las cuales serán aplicadas a una población de empleados que laboran en distintas empresas y a miembros del Comité de Convivencia Laboral de una compañía dedicada al agenciamiento marítimo internacional.

Para ello fue necesario efectuar una consulta documental, identificar la existencia de investigaciones anteriores sobre el mismo tema y que se pudieran utilizar sus conclusiones para iniciar la presente investigación, así como una recolección de datos, depuración y selección de información, análisis y lectura de los documentos seleccionados, actividades que fueron planificadas a través del cronograma de la investigación con la finalidad de ir construyendo el presente documento de investigación.

Objetivos

Objetivo General

Establecer si el comité de convivencia laboral es una medida preventiva y de protección conocida para los trabajadores frente a las posibles formas de acoso laboral.

Objetivos Específicos

1. Identificar las características generales sobre las distintas modalidades de acoso laboral.
2. Analizar la composición y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
3. Identificar si los trabajadores que son víctimas de posible acoso laboral acuden al comité de convivencia laboral.
4. Mostrar el conocimiento que tienen los trabajadores acerca de lo que es el acoso laboral y del Comité de Convivencia Laboral como mecanismo de protección frente al acoso.
5. Mostrar la necesidad de publicidad y formación a los trabajadores sobre la existencia del Comité de Convivencia Laboral.

CAPÍTULO I: Antecedentes

Aspectos conceptuales previos.

En este capítulo se hará un breve recorrido al desarrollo conceptual del acoso laboral,

desde los años 80 se viene estudiando el tema del acoso laboral, en Noruega y Suecia se realizaron investigaciones desde 1984, lideradas por Heinz Leymann científico sueco que adelantó estudios sobre el acoso moral en el trabajo, quien presentó publicaciones desde 1984 hasta 1996 sobre el tema a partir de los enfoques clínicos de la psicología: Epidemiológico, organizacional y administrativo. El acoso laboral también es llamado mobbing, palabra que traducida directamente al español significa “*atestar*”, pudiéndose interpretar finalmente, como una forma de acoso psicológico, que es esencialmente un menoscabo a “*la dignidad humana*”.

El profesor Heinz Leymann, fue el primer doctrinante europeo que definió la palabra mobbing como “*el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo*”.

Marie France Hirigoyen define el mobbing como: “*Todo comportamiento abusivo que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo, supone un comportamiento moral de acoso psicológico*”. Suecia fue el primer país de la Unión Europea en expedir una legislación nacional para prevenir el acoso moral en el trabajo desde una óptica preventiva. En septiembre de 1993 adoptó, por medio de la ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral, “*que el empresario está en la obligación de prevenir anticipadamente el acoso moral y de adoptar medidas*

correctoras, apoyar y tratar a las víctimas en casos de aparición de situaciones de Mobbing". (Motta, 2008, p. 96).

Adicional de la anterior definición del mobbing, Leymann (1990) en una de sus investigaciones sobre este tema, manifiesta que el:

Terror psíquico o mobbing en la vida laboral significa comunicación hostil e inmoral que es dirigida de manera sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo. También hay casos en que tal mobbing es mutuo hasta que uno de los participantes se convierte en el desvalido. Estas acciones tienen lugar con frecuencia (casi todos los días) y durante un largo período (por lo menos durante seis meses) y, debido a esta frecuencia y duración, ocasionan un considerable sufrimiento psíquico, sicosomático y social. Esta definición elimina conflictos temporales y se centra en la zona de transición donde la situación psicosocial comienza a ocasionar estados patológicos psiquiátricos y/o Psicosomáticos. (p. 6).

Según Garzón (2013) para acercarse a una definición de acoso laboral se debe hablar sobre el tipo de violencia que se muestra en el sitio de trabajo, esta es de manera psicológica, problemática que se ha buscado regular a nivel mundial, con el fin de poderla prevenir y corregir, para así buscar evitar afectaciones no solo para los trabajadores, si no también para las empresas.

En esta crítica de 2013, Garzón plantea que "el problema del acoso laboral es que se trata de una violencia invisible, en apariencia no hay violencia alguna, por lo que la víctima se puede sentir confundida e incomprensida" (p. 49), el acoso puede llegar a pasar desapercibido, pero logrando causar daño sobre quien se esté ejerciendo.

Para distinguir el acoso laboral o *mobbing*:

necesariamente debe haber una conducta de hostigamiento que genera daños psicosomáticos a mediano y largo plazo, los cuales se ven rara vez de manera clara. En general, se confunden con fenómenos como el estrés laboral o el síndrome del quemado. En la organización este tipo de circunstancias tienden a pasar desapercibidas e incluso se suelen recomendar a la persona vacaciones o se ve el problema como un efecto de problemas surgidos fuera de la empresa. De esta manera, el *mobbing* se convierte, como lo afirmaba Leymann, en el “crimen perfecto”: sin evidencia, sin responsabilidad y con efectos que duran bastante tiempo (Garzón, 2013, p. 49).

CAPÍTULO II: Marco legislativo del acoso laboral en Colombia

Definición y conceptos

En nuestro país esta problemática no se encontraba regulada, como lo menciona Motta (2008) “El acoso laboral no tuvo antecedentes legislativos en Colombia. No existía norma que versará específicamente sobre el tema” (p. 97). Solo hasta el 2004 con el Proyecto de Ley No. 88 se planteó la necesidad de adoptar medidas para corregir, prevenir y sancionar el acoso laboral, queriendo Colombia ser también uno de los países buscando legislar sobre esta situación y para llenar los vacíos legales acerca de esta problemática, se aprobó la ley que fue promulgada hasta enero 23 de 2006, para poder ser utilizada en todas las relaciones laborales, naciendo a la vida jurídica la Ley 1010.

De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 el acoso laboral define como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Adicional esta misma Ley 1010 de 2006 establece unas características generales para identificar el acoso como lo son:

Maltrato laboral. Toda acción en la que se contemple la violencia en todos los aspectos, ya sea física, verbal, moral o psicológica y con el fin de deteriorar la dignidad de aquella persona que tenga un vínculo laboral.

Persecución laboral. Aquel comportamiento continuo, visible, de abuso de autoridad, que cause pérdida de la motivación laboral, con el fin que el trabajador renuncie.

Discriminación laboral. La desigualdad con que se trate a un trabajador por su raza, genero, edad, religión, estrato o inclinación política y que esta carezca de toda lógica.

Entorpecimiento laboral. Aquellas acciones que dificulten la ejecución de las funciones a realizar el trabajador.

Inequidad laboral. Otorgar funciones a desestimación del trabajador.

Desprotección laboral. Aquel comportamiento destinado a colocar en riesgo al trabajador, tanto en su integridad como en su seguridad, otorgándole funciones sin cumplir las condiciones necesarias de protección y seguridad.

Las anteriores maneras de ejercer el acoso laboral que la ley nos describe, son de gran utilidad para determinar si se está enfrente de una situación de acoso, el conocerlas permite confrontar directamente la problemática y dar solución oportuna al caso, de esta manera se puede ver la especial protección del Estado para que toda persona tenga la tranquilidad de trabajar en condiciones justas y dignas, y que no se vea vulnerado el derecho fundamental al trabajo establecido en nuestra Constitución Política.

Es así como la corte menciona un marco jurídico del acoso laboral en la sentencia T-007/19 emitida por la corte constitucional (2019):

Ya en la Sentencia T-882 de 2006, al referirse a la Ley 1010 de 2006, la Corte Constitucional se pronunció sobre los primeros estudios psicológicos que databan de la década de los ochenta sobre el acoso laboral (o “*mobbing*” o “*bullying*”), dando una definición de dicho fenómeno, e indicando que pueden configurarse como tales entre

otras conductas: 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. (...) también se definieron los elementos que suelen encontrarse en el acoso laboral: (i) asimetría de las partes; (ii) intención de dañar; (iii) causación de un daño; y (iv) carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión (6.3)

En cuanto a los sujetos del acoso, se puede decir, que la persona que lo sufre dentro de una empresa ya sea privada o pública, no solo es el trabajador subordinado a causa de sus superiores, también suele suceder al contrario y entre iguales. Expresamente la ley 1010 del 2006 en su artículo 6 consagra los sujetos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo.

Para la Corte en su Sala Laboral ha sido muy importante el buscar que la jurisprudencia tenga un solo lineamiento que permita que el trabajador pueda realizar las labores en un sitio enmarcado en el respeto a su derechos fundamentales y más aún al derecho del trabajo en condiciones dignas, donde esté libre de acoso laboral y que no afecte tanto su integridad psicológica como física, es por eso que:

Ha sido un punto nodal determinar que la sanción de las conductas del acoso laboral, también conocido como *mobbing* o acoso moral, tienen implícito un sustrato ético, cual es impedir que se generen o permitan faltas a los derechos fundamentales del trabajador, especialmente aquellos que se refieren a su integridad personal, y con ello imposibilitar o menguar que se degrade el ambiente de trabajo.

Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se

concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas. (CSJ, Sala Laboral, SL17063/17, 2017).

Como bien lo dice la Corte, en la Sentencia antes mencionada es importante poder saber identificar esas conductas que puedan llegar a considerarse acoso laboral, aprender a distinguirlas de las funciones propias de la actividad para la que el trabajador fue contratado, de las obligaciones y deberes que este debe acatar, al igual que lo que estipulen los reglamentos de la empresa y demás instrucciones que se hallan acordado en los contratos de trabajo, pues en estas no hay la intención de causar algún deterioro laboral sino por el contrario que la empresa pueda cumplir sus objetivos de una manera más eficaz.

Así mismo en la Sentencia T-317/20 emitida por la Corte constitucional (2020), tutela interpuesta por un ciudadano vinculado a una empresa de seguridad por contrato a término fijo, para desempeñar las funciones de vigilante de un conjunto residencial, quien aseguró haber sido víctima de acoso laboral por parte de la administradora del conjunto donde prestaba sus servicios y al cual le fue terminado su contrato de manera anticipada pese a que dió aviso e informó a su empresa contratante sobre el acoso. La Sala, concluyó que “que se causó un daño al trabajador mediante la agresión verbal, el maltrato y el trato desconsiderado y ofensivo ejercido (. . .), al punto de ser despedido sin justa causa por su empleador” (núm. 140). De ahí que “el despido del accionante resulta ilegítimo, pues tuvo como fundamento la intención de evitar la visibilización de las situaciones de hostigamiento y acoso ejecutadas por la administradora del conjunto residencial” (núm. 170), con quien la compañía tenía un contrato de outsourcing de vigilancia.

Lo anterior, enfatizó la Corte, “en claro desconocimiento de lo señalado en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, norma que prohíbe el despido del trabajador que formule una queja de acoso laboral dentro de los seis meses siguientes a la denuncia efectuada” (núm. 170). En este

caso la Corte protegió los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas, a la honra y al buen nombre del accionante. Así mismo, se ordenó a la compañía diseñar e implementar estrategias pedagógicas para que los trabajadores puedan

identificar las conductas que constituyen acoso laboral; así como, cualquier otra situación de hostigamiento que transgreda la esfera individual del trabajador, haciendo énfasis en las medidas preventivas y correctivas y en el tratamiento sancionatorio de que trata la Ley de acoso laboral (Resuelve – Quinto).

Nuevamente vemos que por medio de la jurisprudencia se debe solicitar a las empresas la capacitación a sus trabajadores para que estos puedan identificar cuando se encuentren en situaciones que se puedan considerar acoso laboral, cuando estos ya deberían tener implementado estrategias sin necesidad que en una decisión de resolución de una tutela la corte deba ordenarlo.

Mecanismos de prevención

Ahora bien, mediante la Ley 1010 del 2006, en su artículo 9, se exige a los empleadores que incluyan en sus reglamentos de trabajo mecanismos de prevención y que se instituyan procedimientos efectivos con el fin de superar las conductas de acoso, de allí que en la Resolución 2646 del 2008 “se establecen disposiciones y definen responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (...)” (Cap. 1, art. 1), adicional contempla en su artículo 14 como una de las medidas preventivas de acoso laboral el “1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso

laboral”, y que al constituirse dicho comité se contribuiría a la protección de los trabajadores, no solo frente a las conductas que se pudieran considerar acoso laboral, sino frente a los posibles riesgos psicosociales y a las patologías asociadas por el estrés ocupacional que este pudiera causar, por esta razón era necesario establecer su conformación y disposiciones relacionadas con su funcionamiento. Solo hasta el año 2012 exactamente el 30 de abril, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 652 y el 18 de julio del mismo año es modificada a través de la Resolución 1356; en estas se establecen disposiciones orientadas a buscar la efectiva aplicación de la Ley de acoso laboral 1010 del 2006.

Solo hasta este momento, con su regulación en cuanto a su conformación y funcionamiento es donde se encuentra la importancia del Comité de Convivencia Laboral como medida preventiva de acoso laboral.

CAPÍTULO III: Comité de Convivencia Laboral

Definición

Como propone Luna y Herrera (2018), el comité de convivencia laboral se define como:

La institución que propende evitar y prevenir el acoso laboral en las empresas, al igual que prevenir el estrés que de ello se deriva (. . .). Según el Concepto 168766 del 2014 del Ministerio del Trabajo (Mintrabajo), es el órgano al que le corresponde velar por la prevención de las situaciones que configuren acoso laboral en las compañías. A su vez, de conformidad con las resoluciones 652 y 1356 del 2012 del Mintrabajo, el Comité de Convivencia Laboral también asumió la tarea de prevenir el estrés laboral cuyo origen sea el acoso laboral (párr. 3)

La Ley no establece una definición puntual de lo que debe ser el comité de convivencia laboral, solo ofrece ciertos lineamientos de cómo debe operar dentro de las empresas como medida preventiva frente al acoso laboral.

Conformación

La resolución 1356 de 2012 indicó que los comités de convivencia laboral debían estar compuestos tanto por representantes del empleador como de sus trabajadores, dos de cada uno, pero si en una empresa se cuenta con menos de veinte trabajadores, el comité estará conformado por un representante por cada uno; en ambas situaciones se contará con la misma cantidad en suplentes. En cuanto a la designación de dichos representantes solo la empresa elegirá a sus representantes, ya que los trabajadores votaran por quien deseen que los represente de manera libre, espontánea y autentica, de acuerdo a la convocatoria y procedimiento instruido por la empresa.

La misma resolución establece que “los integrantes de dicho comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad,

confidencialidad”, entre otros, así como también deben poseer ciertas habilidades de comunicación y de resolución de conflictos.

Pero ¿cómo saber quiénes son elegibles y que cumplan con este perfil requerido? En la resolución no se indica que con dicha manera de elección de los representantes se garantice la idoneidad de los integrantes que conformaran el Comité de Convivencia Laboral, ni mucho menos se especifica que durante el tiempo en que lo conformen se fortalezcan las mencionadas competencias, las cuales se hacen necesarias para que los casos de acoso laboral sean tratados de forma adecuada y eficaz.

Funciones

Según la Resolución 652 del 2012, este órgano es el encargado de adelantar todos los trámites relativos a las conductas de acoso laboral que se presenten en una empresa, con el propósito de salvaguardar un ambiente de trabajo sano y apropiado. Para esto, el comité deberá implementar las medidas preventivas y correctivas necesarias para sobrellevar este tipo de situaciones, siempre bajo el marco de la confidencialidad, incluso respecto de superiores y con un ánimo conciliatorio. (Luna & Herrera, 2018, párr. 5)

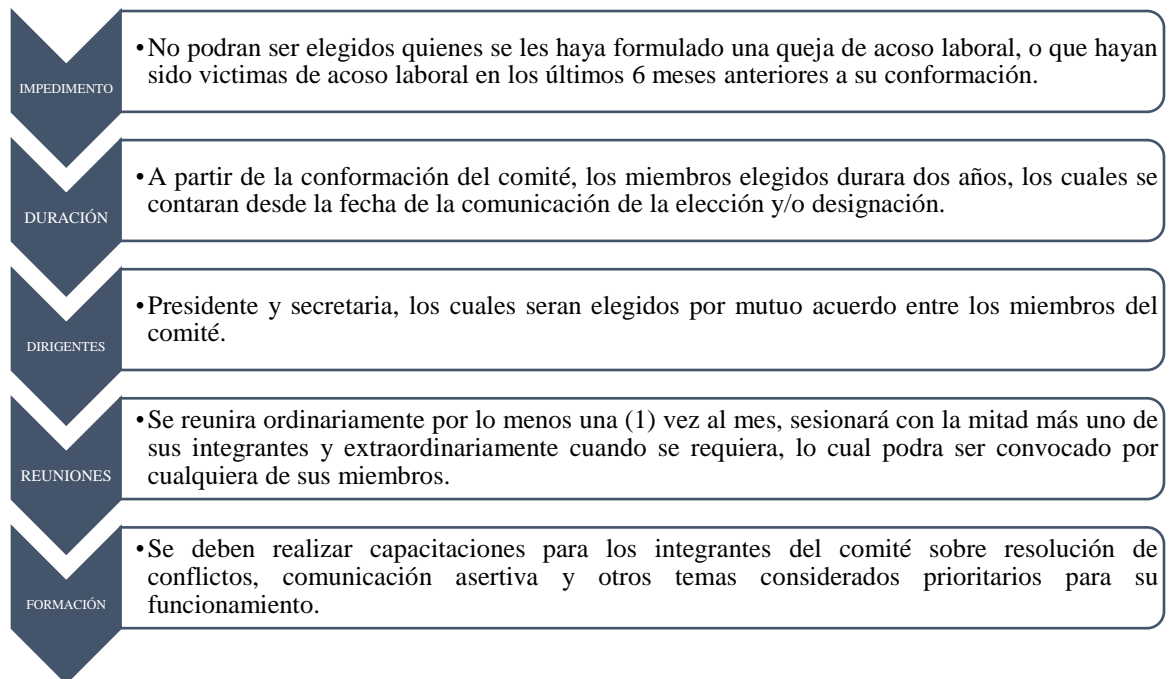
Es por ello que para el buen funcionamiento del comité de convivencia laboral el Ministerio del trabajo estableció únicamente 10 funciones para dar trámite, seguimiento, recomendaciones, preparar informes, adelantar reuniones y formular planes de mejora, entorno a las quejas que les presenten con respecto de situaciones que se puedan considerar acoso laboral.

Adicional a lo anterior, la resolución 652 de 2012 en sus artículos 7 y 8, establece unas funciones adicionales para los miembros del comité que por mutuo acuerdo hagan las veces de presidente y secretaria.

Es así que, para un funcionamiento efectivo del comité de convivencia laboral, las empresas tanto privadas como públicas deben garantizar los medios físicos y de capacitación necesarios para desarrollar adecuadamente la labor, como lo es lo relacionado con la resolución de conflictos y la comunicación asertiva, pero en su enfoque de estructura se está dejando de lado el conocimiento del acoso laboral que es el tema fundamental y para lo que fue conformado el Comité de Convivencia laboral, quien como mecanismo de protección para el trabajador debe prevenirlo y corregirlo.

Figura 1

Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral



Nota: Tomado de “La Resolución 652 de 2012”. Ministerio del Trabajo, 2012.

(https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20)

En el funcionamiento del comité de convivencia laboral la legislación ha dejado de lado la preparación que deberían tener los miembros que componen este organismo en cuanto al conocimiento que deben tener sobre lo que es el acoso laboral. Si bien es cierto que se debe brindar una formación en cómo manejar los conflictos que se presenten, no se estableció puntualmente la capacitación para adquirir las aptitudes para tratar este tema. Es así como:

Los comités de convivencia laboral poco preparados en los temas de acoso laboral y sin las competencias necesarias para trabajar en estos casos, puede impactar negativamente a las víctimas de este flagelo, pudiendo ocasionar daño a la salud mental, como consecuencia de discriminación, falta de respeto, no confidencialidad, entre otros.

Inclusive, a nivel organizacional, las implicaciones negativas pueden ir encaminadas a un clima laboral dañino y relaciones laborales perjudiciales. (Vivas et al., 2014, p. 5).

La Corte Constitucional por vía jurisprudencial protege el derecho al trabajo y muestra su posición frente al acoso laboral:

Al ser la institución de la acción tutela un mecanismo de protección y garantía judicial de los derechos fundamentales consagrado en el artículo 86 superior, y siendo el derecho al trabajo y al respeto a la dignidad humana, parte de estos derechos fundamentales, es función de la Corte atender la revisión de los fallos de tutela que se den en relación con el *mobbing*. Así mismo, la acción de tutela se ha convertido en el mecanismo constitucional de mayor aceptación y utilización para la protección de los derechos fundamentales. En razón de su eficacia y celeridad a través de ello, los jueces y principalmente la Corte Constitucional han comprobado la importancia de estos derechos. (De los Ríos et al., 2017, p. 10).

Si bien es cierto que la tutela resulta ser ese mecanismo de protección eficaz frente a la vulneración de los derechos fundamentales, específicamente respecto del derecho al trabajo y a la dignidad humana cuando se trata del acoso laboral, no se debería esperar a llegar hasta esta instancia, ya que el Estado ha establecido por medio de un marco normativo (leyes y resoluciones) los mecanismos para la prevención del acoso y protección al trabajador, cuya aplicación debería estar presente en todas las empresas y para los empleados que tengan un vínculo laboral con ellos.

CAPÍTULO IV: Análisis y Discusión de Resultados

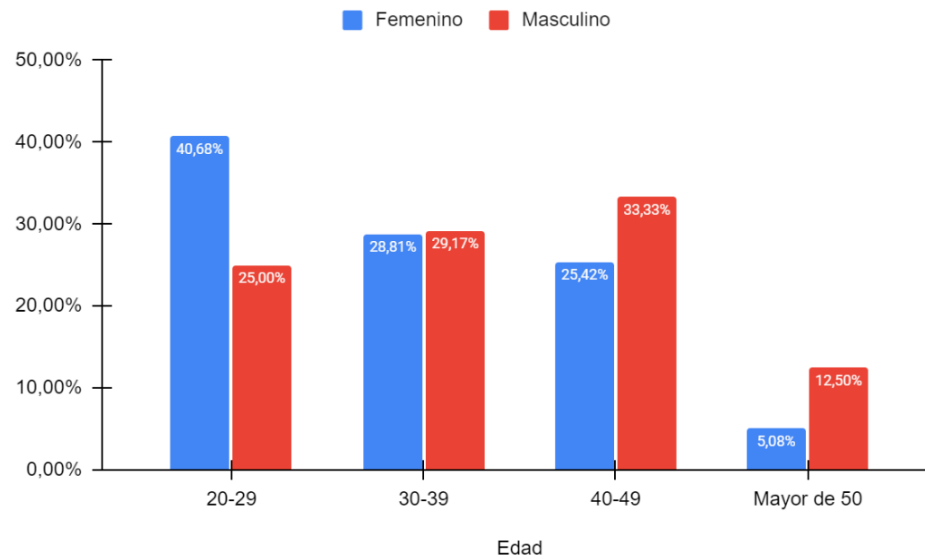
Análisis y resultados

En esta investigación se trabajó con un cuestionario elaborado para las encuestas, recibiendo información directa de la fuente y así poder establecer conclusiones y recomendaciones. Para ello se realizaron 107 encuestas, enfocadas a personas mayores de edad que se encuentran con un vínculo laboral vigente, de distintos niveles jerárquicos dentro de la empresa y con distinta formación académica, cuyos resultados permitieron detectar algunas dificultades en el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y que podrían trasgredir su eficacia. Dificultades que existen por el desconocimiento que se tiene de la norma frente a lo que se debe saber cómo acoso laboral y a quien acudir para su protección y prevención.

En la gráfica que se mostrara a continuación y que da inicio al análisis del resultado de las encuestas se puede observar de forma clara y rápida la información necesaria que se requirió de la población objeto de estudio, esto es, trabajadores entre hombres y mujeres de distintas edades.

Figura 2

Información general de población en estudio.

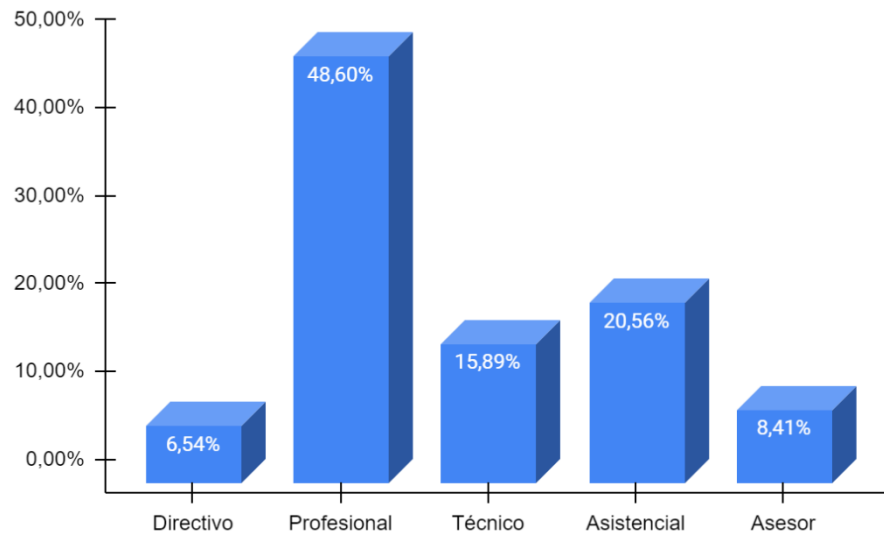


Nota: Elaboración propia

Observando la gráfica se puede considerar que la gran mayoría de los trabajadores encuestados, sus edades oscilan entre 20 a 49 años, siendo el sexo femenino con la mayor cantidad de respuestas dadas, esto es un 55.1%.

Figura 3

Nivel Jerárquico dentro de la empresa en la que laboran.

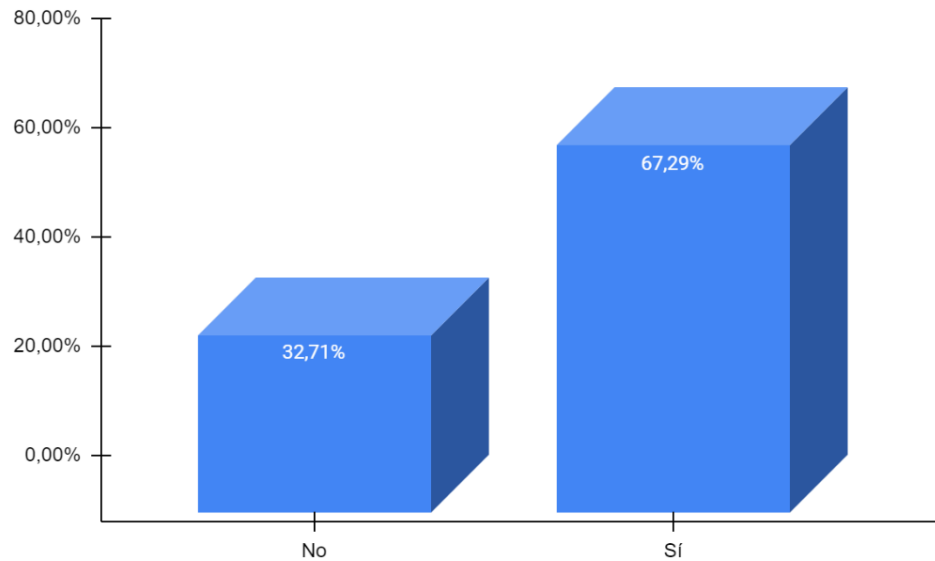


Nota: Elaboración propia

Con base en la muestra objeto de estudio encuestada el 48.60% se encuentran en un nivel profesional, con una escasa participación del nivel directivo 6.54%.

Figura 4

Han recibido información o formación sobre acoso laboral



Nota: Elaboración propia

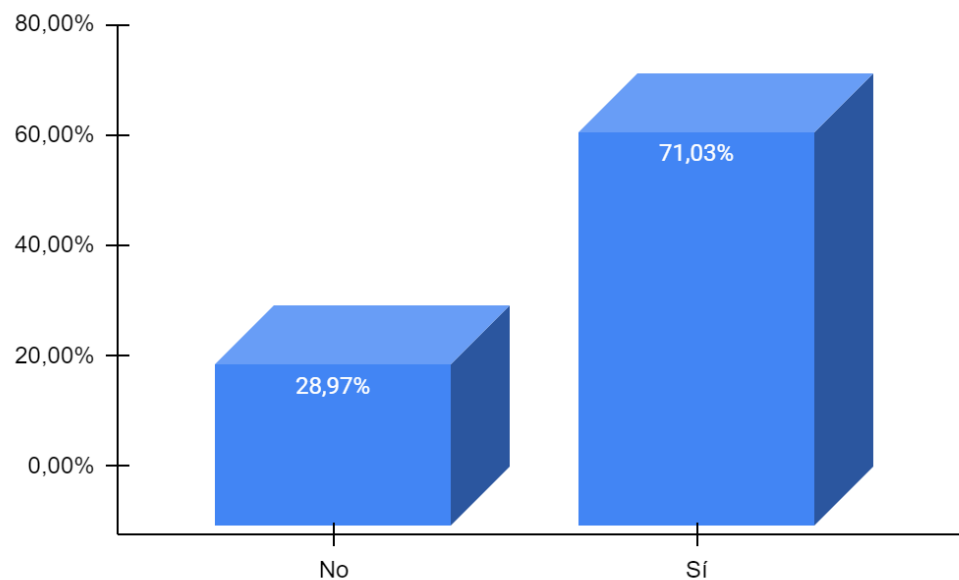
Como se puede observar el 67.29 % de los empleados encuestados han recibido formación alguna sobre lo que deben entender por acoso laboral, lo que permite identificar que las empresas implementan estrategias para que sus empleados en todos los niveles jerárquicos conozcan sobre las conductas que podrían llegar a considerarse como acoso laboral con base en su cultura organizacional. La capacitación entonces resulta ser un mecanismo que ayuda a que el empleado cuando se enfrente a una situación de este tipo, pueda reportar la misma ante el comité de convivencia laboral.

La parte restante de los encuestados, es decir, el 32.71% no han recibido capacitación o información sobre el tema, lo que puede llegar a ser contraproducente, puesto que sin una información adecuada se podrían adquirir ideas erradas de lo que significa el acoso laboral, lo

que llevaría a no saber en qué momento se pueda encontrar afectado por situaciones o conductas de acoso de acuerdo con las modalidades que explica la Ley 1010 de 2006.

Figura 5

Información o capacitación por parte de la empresa acerca de lo qué es el Comité de Convivencia Laboral.

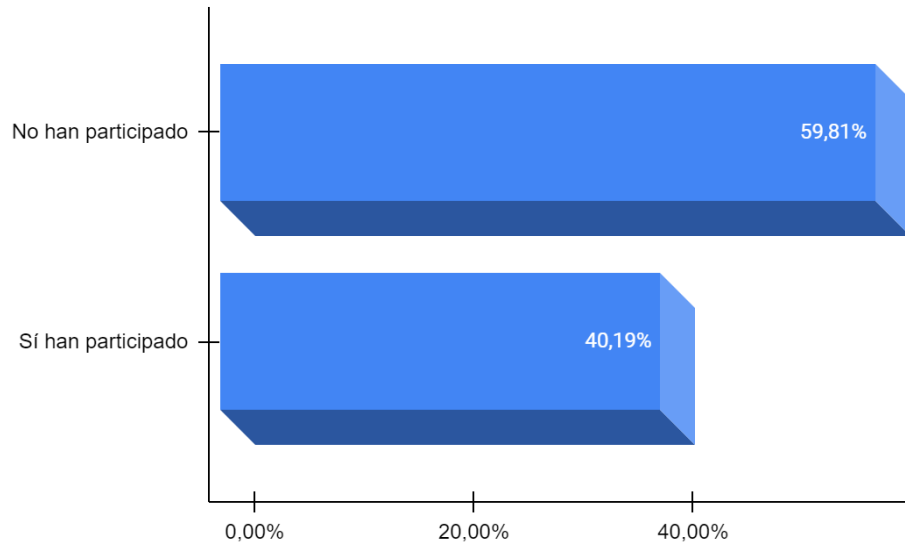


Nota: Elaboración propia

La Figura 5, muestra que el 71.03% de los encuestados cuenta con alguna información de lo es el Comité de Convivencia Laboral, lo que podría ser una situación favorable en el momento de saber a quién acudir al encontrarse ante una conducta de acoso laboral. Por el contrario, el 28.97% de los empleados encuestados, si llegasen a ser víctimas en algún momento de acoso laboral dentro de su vinculación en la empresa donde prestan sus servicios, les sería difícil saber a qué instancia acudir para tratar y poner fin a las conductas de dicho flagelo.

Figura 6

Participación en la elección de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.



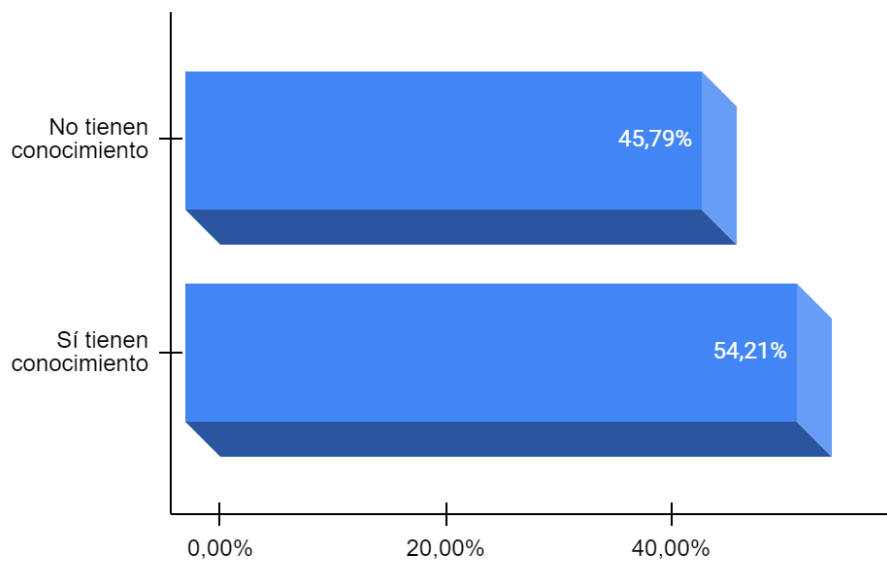
Nota: Elaboración propia

Al momento de elegir a las personas que integraran el Comité de Convivencia Laboral podría presentarse una afectación a la imparcialidad y legitimidad al momento de su conformación, puesto que al no votar en los procesos de elección de los representantes de los trabajadores podría dejar que este órgano funcione sin sus representantes, afectando la toma de decisiones o seguimientos adoptados, los cuales podrían favorecer a quien este ejerciendo el acoso laboral. El Comité de Convivencia Laboral al ser un mecanismo de protección desconocido para los trabajadores, entre los encuestados el 59.81% no ha participado en la elección de los miembros que lo conformaran, la no participación por la representación de parte de los trabajadores, va en contravía de lo estipulado en la Resolución 652 de 2012. Se estaría frente a una carencia de efectividad en la elección, que no es más sino el resultado del desconocimiento de los beneficios que brinda este mecanismo que otorga la ley como medio de

defensa ante el acoso laboral. Por otro lado, en la muestra han participado en la elección de los representantes del comité el 40.19% de los encuestados, lo que demuestra una expresión espontánea, libre y auténtica de los trabajadores en hacer parte de esta medida preventiva frente al acoso laboral.

Figura 7

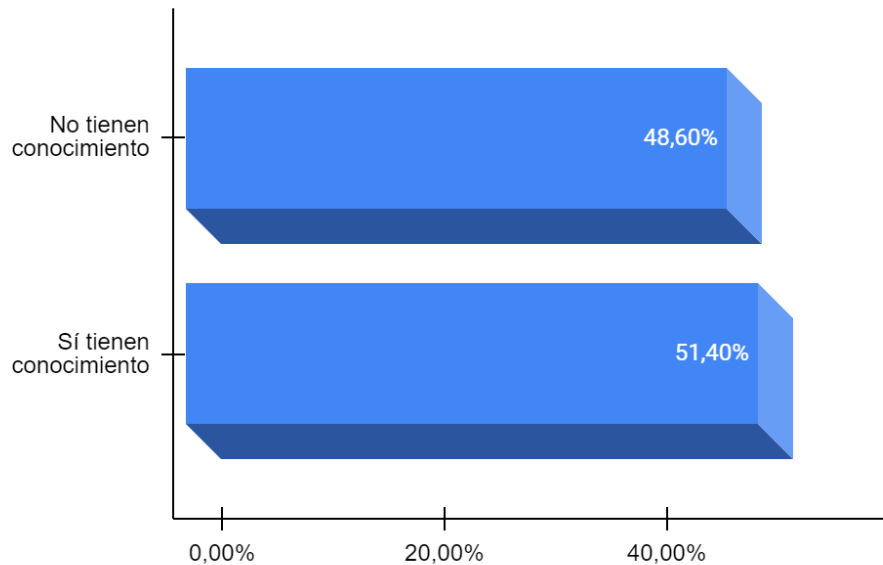
Conocimiento sobre la conformación del Comité de Convivencia Laboral.



Nota: Elaboración propia

Figura 8

Conocimiento de las personas que integran el Comité de Convivencia Laboral.

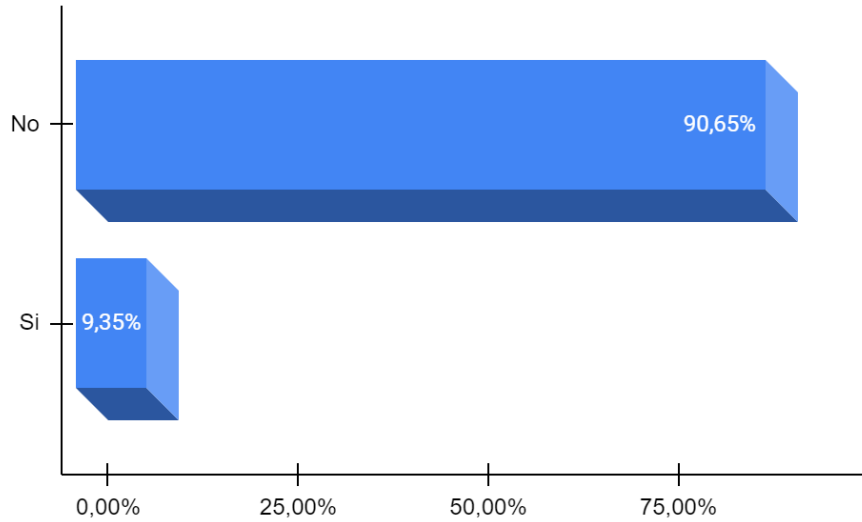


Nota: Elaboración propia

De acuerdo a las muestras de conocimiento sobre la conformación del Comité de Convivencia Laboral y de las personas que lo integran, deja al descubierto que a pesar que hay un gran número de trabajadores encuestados que han recibido información o capacitación por parte de la empresa acerca de lo qué es el Comité de Convivencia Laboral, se evidencia la poca cercanía del comité hacia los trabajadores al verse que un 51.40% no saben quiénes son los representantes, lo que pone en duda la efectividad de las soluciones que este pueda brindar en caso de que el trabajador sufra de hostigamiento laboral y no sepa a quien acudir. Por el contrario, el 48.60% al conocer los miembros que integran el comité tendrían más confianza al iniciar un trámite frente a alguna queja en la que se refieran situaciones que puedan constituirse como acoso laboral.

Figura 9

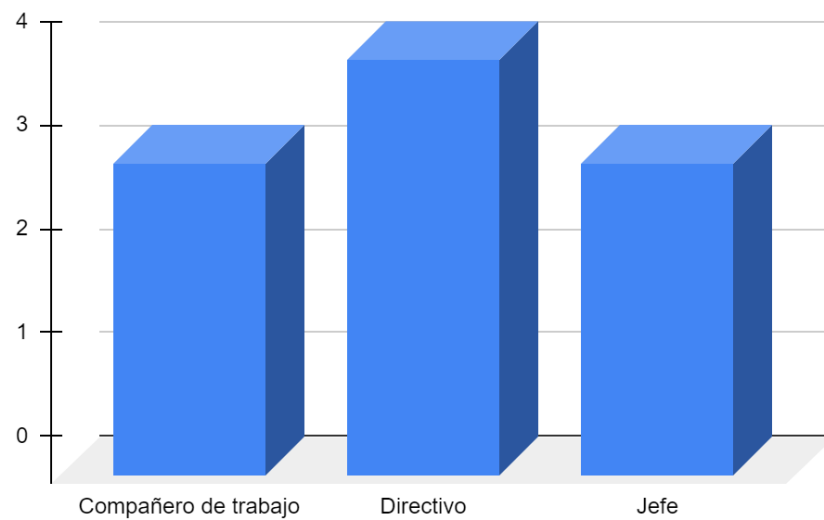
En la empresa donde labora ha sido víctima de acoso laboral.



Nota: Elaboración propia

Figura 10

Por quien fue ejercido el acoso laboral en la empresa donde laboran

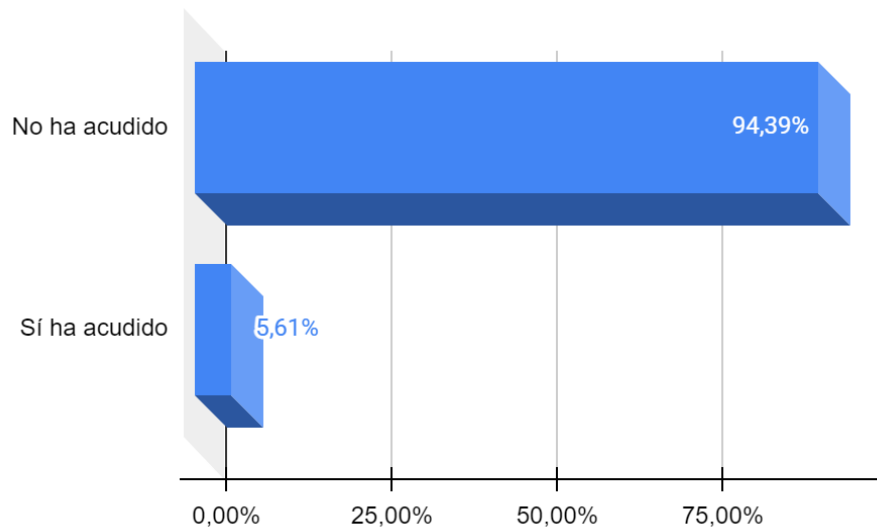


Nota: Elaboración propia

La mayor parte de los encuestados, esto es un 90.65% señalan que no han sido víctimas de acoso laboral por nadie al interior de la empresa donde tienen un vínculo laboral, sin embargo, el 9.35% indican que si han sido sufrido acoso, donde los autores son fundamentalmente directivos, jefes y compañeros de trabajo.

Figura 11

Para denunciar alguna de las modalidades de acoso laboral han acudido al Comité de Convivencia Laboral.

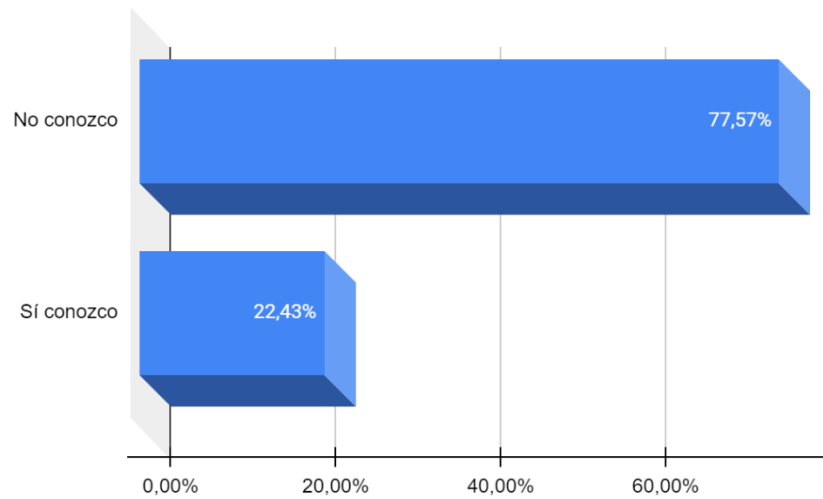


Nota: Elaboración propia

El 5.61% de los trabajadores encuestados han acudido en algún momento de su vínculo laboral al Comité de Convivencia Laboral, para denunciar y buscando una solución a su problemática. Por el contrario, tal y como se observa en la muestra el 94.39% de trabajadores a los que se les formuló la misma pregunta no han acudido a este órgano de prevención tal vez por la falta de conocimiento de que existe este mecanismo o porque no saben reconocer las modalidades de acoso que pueden estar sufriendo o por el simple miedo a denunciar.

Figura 12

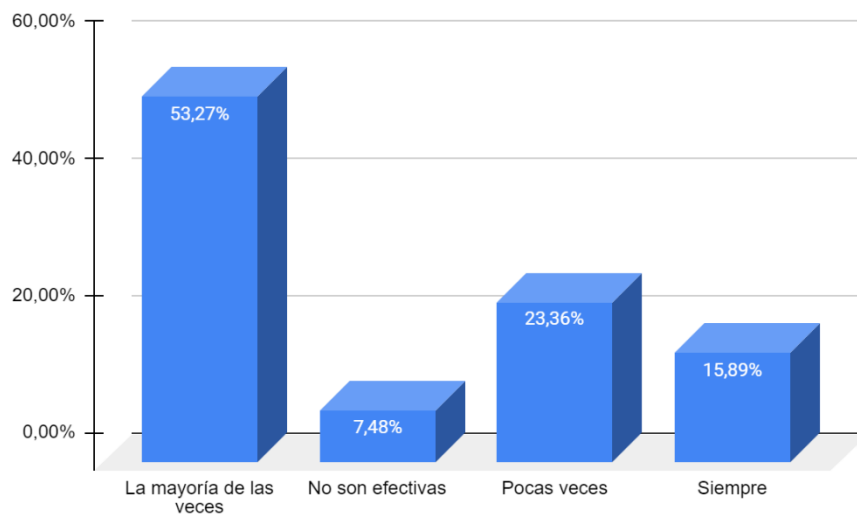
Conocimiento de algún compañero que haya tenido que acudir al Comité de Convivencia Laboral.



Nota: Elaboración propia

Figura 13

Son efectivas las soluciones ofrecidas por el Comité de Convivencia Laboral para corregir y evitar las modalidades de acoso laboral.



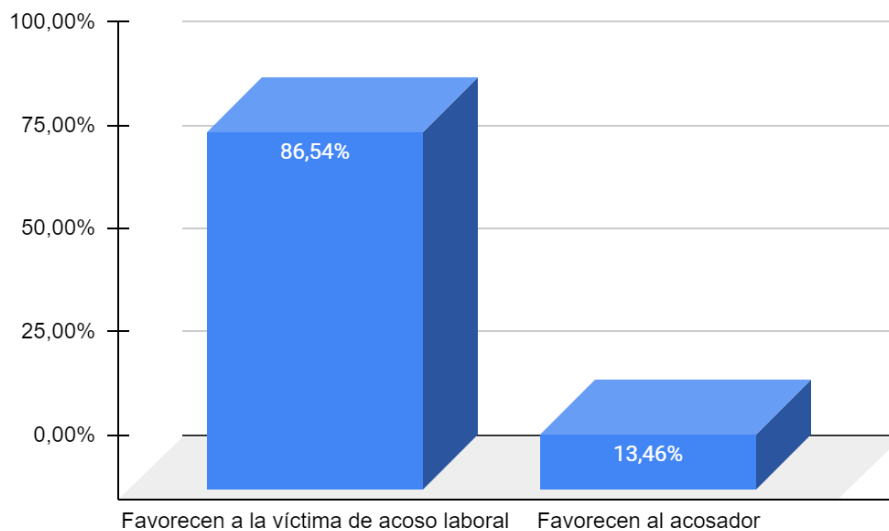
Nota: Elaboración propia

El 53.27% de los trabajadores encuestados considera que las soluciones que ofrece el Comité de Convivencia Laboral son efectivas la mayoría de las veces, pero en una amplia fracción como lo es el 30.84% de la muestra objeto de estudio desconfía de la efectividad que pueda brindar el Comité para solucionar los problemas de acoso laboral, lo que sin dudas afecta negativamente las funciones que desarrollan los integrantes del comité, las cuales fueron otorgadas por la Ley.

No hay confianza, ni credibilidad, lo que significa que el trabajador en el momento que este sufriendo de alguna de las modalidades de acoso laboral no acudirá a esta instancia por considerar que no es idónea para brindarle solución efectiva a su situación.

Figura 14

Las decisiones que toma el Comité de Convivencia Laboral a quien favorecen

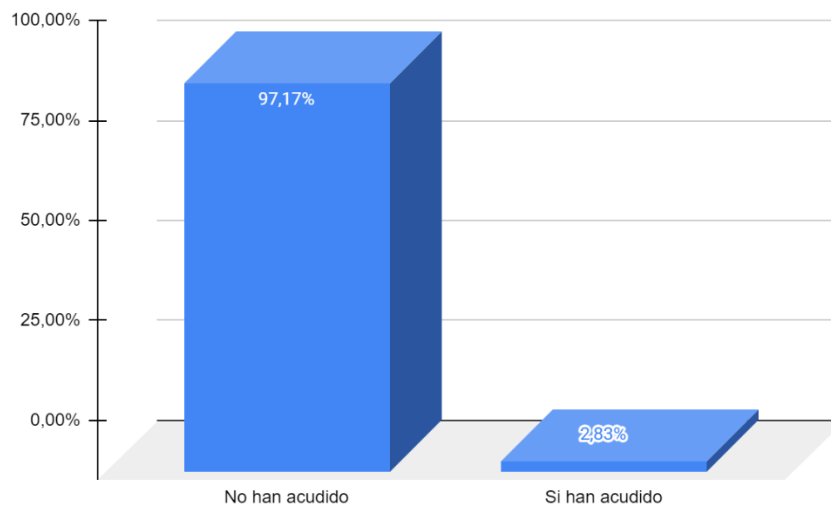


Nota: Elaboración propia

El 84.54% de los trabajadores encuestados consideran que las decisiones que toma el Comité de Convivencia Laboral favorecen a la víctima de acoso laboral, puesto que a pesar de no haber sufrido alguna de las modalidades de acoso en su vinculación con la empresa en donde laboran, existe confianza como un mecanismo para la prevención del acoso laboral y que a su vez contribuye a protegerlos contra cualquier riesgo que pueda alterar la salud en sus lugares de trabajo. Para el 13.46% de la población objeto de estudio las decisiones que toma el Comité favorecen el acosador, lo que demostraría la ineficacia en las soluciones que debe brindar a los trabajadores, lo que conlleva a que estos acudan a otras instancias para denunciar o en el peor de los casos renunciar a su trabajo.

Figura 15

Ha tenido que acudir al Ministerio del Trabajo para denunciar o interponer queja de acoso laboral.



Nota: Elaboración propia

Como se puede observar el 2.83% de los trabajadores encuestados han tenido que acudir a otra instancia para denunciar o interponer queja de acoso laboral lo que demuestra deficiencia

en la confianza del Comité de Convivencia Laboral como medida preventiva, que podría estar asociada a obstáculos en el funcionamiento y en los resultados esperados por los trabajadores que acuden para la solución de un posible hostigamiento.

En cuanto a la entrevista realizada a miembros del Comité de Convivencia Laboral de una compañía dedicada al agenciamiento marítimo internacional conformada por 30 empleados, que se encuentran a nivel nacional, (Rolco Shipping SAS) Clúster Roldan Logistic, para conocer su gestión, manifestaron lo siguiente:

- Se les pregunto sobre cuáles eran las prácticas más recurrentes o las modalidades de acoso laboral más frecuentes en la empresa, a lo que respondieron que no había ninguna modalidad de acoso frecuente.
- Se indago sobre cuantas denuncias o quejas sobre presunto acoso laboral han recibido durante el tiempo que llevan como miembros del comité de convivencia laboral y si se han recibido bajo que modalidad de acoso se encontraban, a lo que indicaron que durante los dos años que llevan como integrantes del comité no se ha presentado ninguna queja de acoso laboral.
- Se valido sobre la influencia de la ley 1010 de 2006 frente al desempeño del comité de convivencia laboral, donde manifestaron que la ley influye en gran manera, puesto que esta les da las herramientas y lineamientos para afrontar los posibles casos que se llegasen a presentar de acoso laboral.
- Se quiso conocer como es la relación del comité de convivencia laboral con los empleados de la empresa, a lo que contestaron que no hay relación, porque hay poco conocimiento de la existencia del comité y de las funciones que este realiza.

- Del mismo modo, se preguntó sobre la relación del comité de convivencia laboral con la compañía Clúster Roldan Logistic, a lo que respondieron que la empresa brinda las herramientas, espacios, tiempo y capacitaciones necesarios para su buen funcionamiento.
- Frente a los aspectos que consideran se deben mejorar y las recomendaciones para dicha mejora, este comité manifiesta que se debe mejorar el conocimiento de todas las partes interesadas de que existe el comité de convivencia laboral y que este a su vez tiene unas funciones a cargo. Esta situación se podría lograr por medio campañas publicitarias, que ayudaran a la divulgación de la existencia del comité.
- Y por último se quiso conocer que procedimiento manejan para el trámite de las denuncias o quejas por acoso laboral, a lo que indicaron que tienen dispuesto un correo electrónico específico y que adicional envían una campaña trimestral sobre las personas que integran el comité de convivencia laboral.

Aunque los miembros del Comité de Convivencia Laboral manifiesten que tienen todo el apoyo por parte de la empresa para realizar su gestión, esta no es suficiente para asegurar la efectividad en el momento que deban dar solución y acompañamiento a una queja o denuncia sobre acoso laboral, ahora bien los trabajadores de la empresa encuestada no tienen una relación de cercanía con el Comité, no hay conocimiento de su existencia y mucho menos de las funciones que realiza, lo que deja ver que si un trabajador llegase a ser víctima de acoso laboral no sabría a quién acudir, confirmando así de que efectivamente los Comités de Convivencia Laboral presentan fallas en la gestión que vienen realizando, y que a pesar que no hayan recibido denuncia alguna demuestra la falta de conocimiento por parte de quienes tienen un vínculo

laboral con la empresa, de que existe un mecanismo de protección y prevención ante las situaciones de hostigamiento que puedan estar viviendo al interior de la empresa.

Ahora bien, se realizó una entrevista a trabajadores de la empresa (Rolco Shipping SAS) Clúster Roldan Logistic, para contrastar la información compartida por la empresa, de la cual se evidencio lo siguiente:

- Se indago acerca del conocimiento sobre el acoso laboral, en la cual realizaron una breve descripción sobre lo que entienden del tema, y se concluye que no tienen claro lo que se debe entender como acoso laboral (conducta persistente y demostrable), se dan breves ejemplos de lo que podrían considerar como acoso, pero sin tener claro que este debe ser constante.
- También se realizó un sondeo acerca de las modalidades de acoso laboral en cuanto a lo que tiene que ver con la persecución laboral, específicamente en la carga excesiva de trabajo y el aumento del horario laboral, a lo que manifestaron que recurrentemente deben trabajar más del horario laboral establecido sin pago de horas extras.
- En cuanto al trato que reciben por parte de jefes y compañeros de trabajo, para la mayoría de los entrevistados es bueno y adecuado, excepto un trabajador el cual menciona que la comunicación no es asertiva y se mezclan situaciones personales con lo laboral.
- Y por último frente a la desmotivación laboral manifiestan que la sobrecarga laboral no es recompensada, las funciones para lo que fueron contratados no se encuentran acordes al salario que reciben.

Como se deja ver el poco conocimiento de lo que un trabajador debe entender de lo que es el acoso laboral, indicaría que a pesar de ser víctima de esta situación no le permite evidenciarlo y por ende no acudiría al comité de convivencia laboral para su prevención y protección.

Conclusiones y Recomendaciones

Los cuestionarios y encuestas realizadas permiten concluir que la mayoría de los trabajadores no han acudido al Comité de Convivencia Laboral, pero esta situación no se podría endilgar a la carencia de prácticas de acoso laboral en las empresas donde laboran, sino más bien a la falta de conocimiento sobre las medidas de prevención, el no saber a quién acudir cuando se es víctima de este flagelo y la poca visibilidad que demuestra el Comité para darse a conocer como herramienta para la solución de conflictos.

Nuestra legislación favorece a las empresas en deterioro del bienestar de los trabajadores, se plantea prevención, corrección, intervención y sanción frente al acoso laboral, pero las empresas desconocen la importancia que reviste, negando la existencia de una problemática, y solo cumpliendo con requerimientos netamente formales que le impone la ley como lo es conformar el Comité de Convivencia Laboral. Órgano que desafortunadamente no tiene la importancia que debería tener, a pesar que ejerce las funciones que le impone el Estado, es completamente desconocido para el trabajador, pero que al ser utilizado generaría grandes ventajas para solucionar situaciones o diferencias que se presentan entre los trabajadores.

La poca eficacia del Comité de Convivencia Laboral en la práctica, su nulo o escaso acompañamiento, su desconfianza en la gestión para la solución de casos que se pudieran considerar como acoso laboral y la poca imparcialidad en el momento de constituirse, donde los integrantes que la conforman llegan a ser trabajadores de confianza de la empresa por el no conocimiento y la obligación de escoger a sus propios representantes, deja al descubierto que la norma jurídica creada para prevenir el acoso laboral es ineficaz, no ha sido acatada de la manera deseada y no es utilizada como esa herramienta legítima de prevención.

Establecer una excelente comunicación que contribuya a optimizar las relaciones de confianza y cercanía, así como una buena divulgación y capacitación a los trabajadores sobre la existencia del Comité de Convivencia Laboral, para que procuren solucionar un conflicto de hostigamiento al interior de la empresa y a su vez una capacitación a los miembros que lo conforman, para que estos últimos puedan tener la capacidad de proponer fórmulas de arreglo entre las partes, hacer que las partes involucradas en la queja de acoso laboral propongan sus propios métodos de arreglo, proponer planes de mejora en el relacionamiento laboral de los interesados, ahondar en técnicas de resolución de conflictos, también conciliatorias, así como hacer seguimiento a esos compromisos que adquieren las partes, para que estos se cumplan. El hecho de estar bien capacitados permitirá que se propongan soluciones acordes con el contexto del problema que se presenta.

La competencia del Comité de Convivencia Laboral normativamente se puede decir que es limitada, poco es utilizada, pero muy valiosa como el instrumento que tienen el trabajador víctima de acoso laboral para interponer su denuncia o queja y así lograr que cesen los hostigamientos.

El Estado debe profundizar más en mejorar su funcionamiento, implementar medidas de intervención, orientadas al cumplimiento del objetivo de este mecanismo de protección y que este a su vez no sea desconocido para los trabajadores.

Lista de Referencia o Bibliografía

Corte Constitucional [CC], enero 21, 2019. M. P.: D. Fajardo. Sentencia T-007/19. (Colombia).

Obtenido el 25 de octubre de 2021.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-007-19.htm>

Corte Constitucional [CC], agosto 18, 2020. M. P.: C. Pardo. Sentencia T-317/20. (Colombia).

Obtenido el 25 de octubre de 2021.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm>

Corte Suprema de Justicia [CSJ], Sala Laboral, julio 05, 2017. M. P.: G, Botero. SL-17063/17.

(Colombia). Obtenido el 25 de octubre de 2021.

<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic12017/SL17063-2017.pdf>

De los Ríos, J. C., Aguirre, J. E. & Macias, V. (2017). El acoso laboral desde la perspectiva jurisprudencial de la Corte Constitucional Colombiana. *VOX JURIS*, 34 (2), 99-112.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6222544>

Garzón, T. C. (2013). *Criticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006*. [Tesis de grado, Universidad del Rosario]. Repositorio institucional.

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2689/GarzonLandinez-TaryCuyana-2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley 1010/06, enero 23, 2006. Diario Oficial. [D.O]: 46160. (Colombia). Obtenido el 25 de octubre de 2021.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims*. (5 Vol.). [https://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990\(3\)-1.pdf](https://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990(3)-1.pdf)

Luna de Aliaga, D. & Herrera, D., (2018, febrero). El Comité de Convivencia Laboral, una competencia limitada, pero trascendental.

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/especiales/laboral-y-seguridad-social/el-comite-de-convivencia-laboral-una-competencia>

Motta, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Revista VIA IURIS*, (4), 93-105.

<https://www.redalyc.org/pdf/2739/273921002006.pdf>

Resolución 2646/08, julio 17, 2008. Ministerio de la Protección Social. (Colombia). Obtenido el 25 de octubre de 2021.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607&dt=S>

Resolución 652/12, abril 30, 2012. Ministerio del Trabajo. (Colombia). Obtenido el 25 de

octubre de 2021. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>

Resolución 1356/12, julio 18, 2012. Ministerio del Trabajo. (Colombia). Obtenido el 25 de

octubre de 2021. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48587>

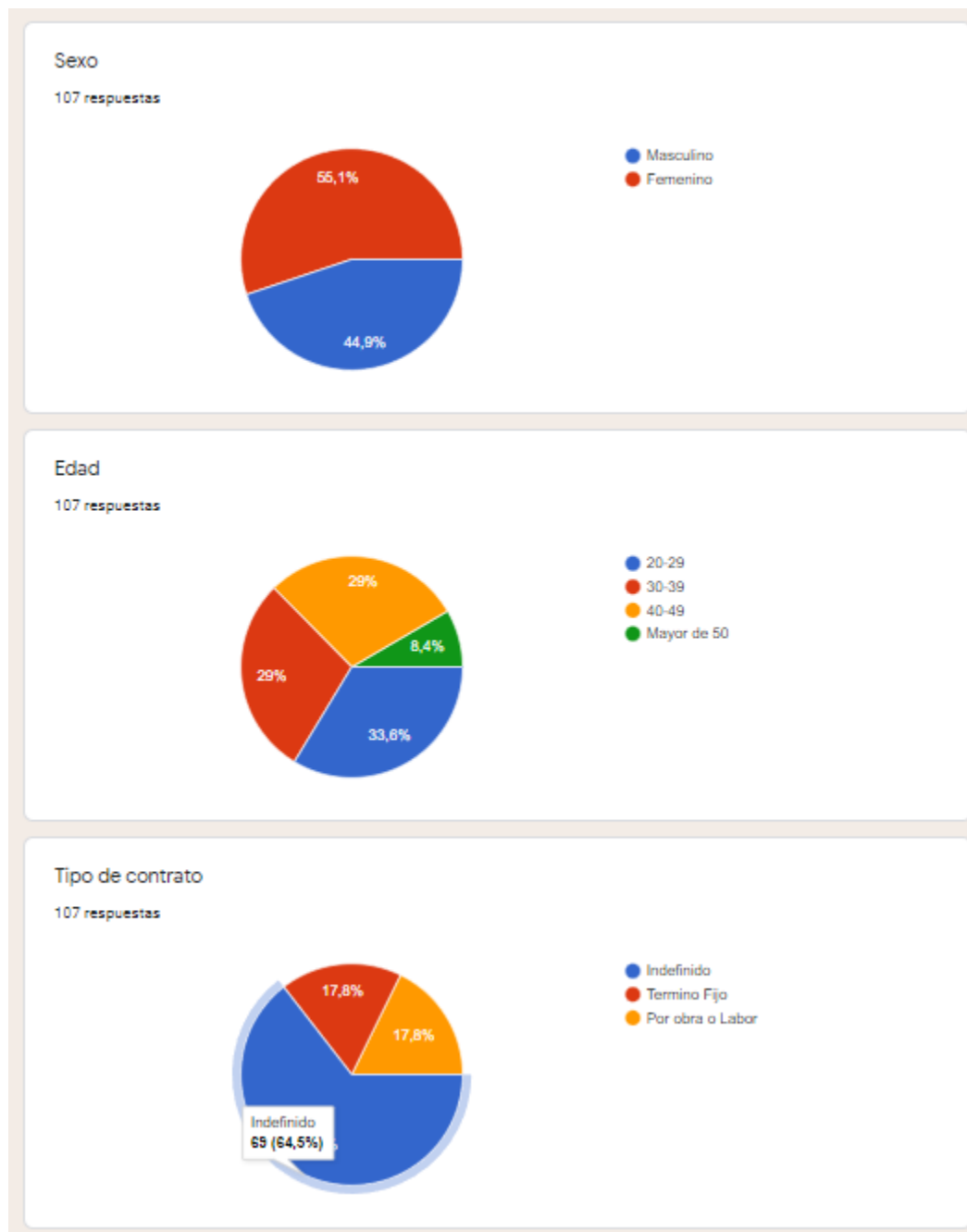
Vivas, S., Duarte, C. & Parra, L. (2014). Comités de convivencia laboral: Vacíos de la

Resolución 652 de 2012 – Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4 (1),

5-8. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4885/4170

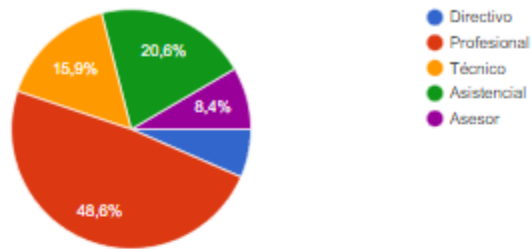
Anexos

Encuesta dirigida a trabajadores.



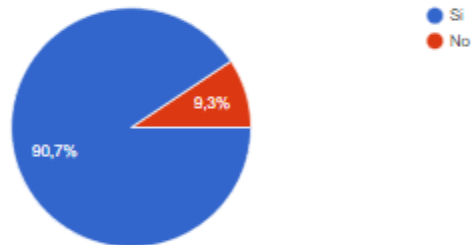
Nivel Jerárquico en el que se encuentra dentro de la empresa en la que labora

107 respuestas



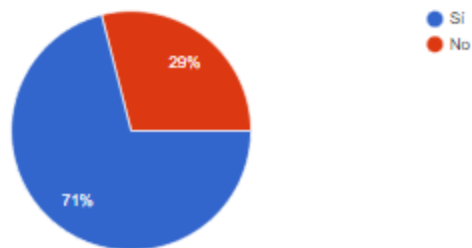
¿Conoce el reglamento de trabajo de su empresa?

107 respuestas



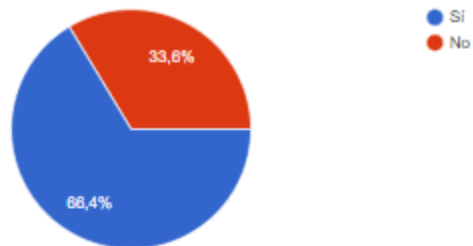
¿Ha recibido alguna información o capacitación por parte de su empresa acerca de lo qué es el Comité de Convivencia Laboral?

107 respuestas



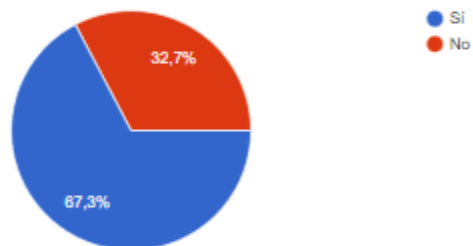
¿Sabe usted cuáles son las funciones del Comité de Convivencia Laboral?

107 respuestas



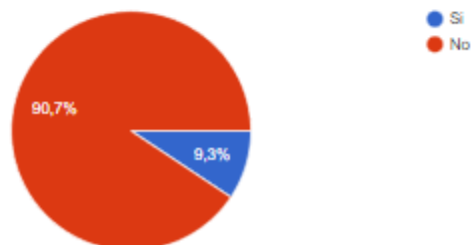
¿Recibió alguna capacitación o información sobre lo que se debe entender por acoso laboral?

107 respuestas



¿Ha sido víctima de acoso laboral en su empresa?

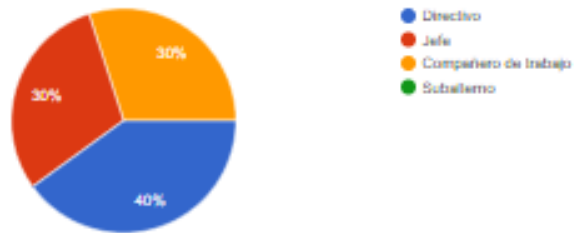
107 respuestas



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El acoso laboral fue ejercido por:

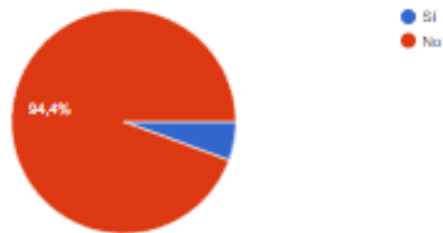
10 respuestas



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Usted ha acudido alguna vez al Comité de Convivencia Laboral para denunciar alguna modalidad de acoso laboral?

107 respuestas



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Su queja fue:

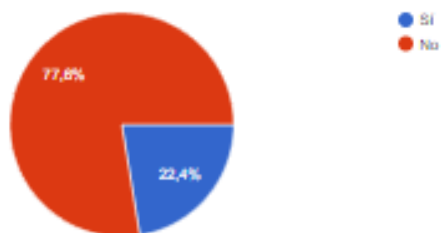
6 respuestas



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

¿Conoce de algún (a) compañero (a) que haya acudido al Comité de Convivencia Laboral para denunciar alguna modalidad de acoso laboral?

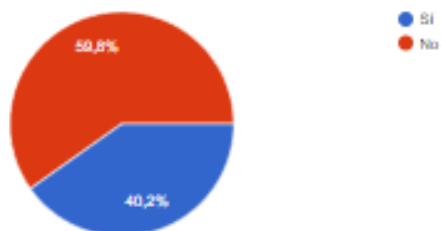
107 respuestas



GRADO DE CREDIBILIDAD Y CONFIANZA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

¿Ha participado en la elección de los miembros del Comité de Convivencia Laboral?

107 respuestas



¿Sabe cómo está conformado el Comité de Convivencia Laboral en su empresa?

107 respuestas

