



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20156000181971
Fecha: 30/10/2015 11:35:37 a.m.

Bogotá D.C.

Doctoras
Paola Andrea Quintero e Iveth Susana Ayala
bachacuma@hotmail.com

REF. VARIOS. Obligatoriedad de escuchar a las partes de manera individual por parte del Comité de Convivencia Laboral. **RAD.** 2015-206-017050-2 de fecha 17/09/2015

Respetadas doctoras Quintero y Ayala, cordial saludo.

En atención a la comunicación de la referencia, me permito señalar lo siguiente:

La Ley 1010 de 2006 "*Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*", señala:

"ARTÍCULO 9°. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.
(...)

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral. (...).

PARÁGRAFO 2°. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma."

ARTÍCULO 12. COMPETENCIA. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley”.

De conformidad con lo señalado, es obligación de las instituciones establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y definir un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar los inconvenientes que ocurran en el lugar de trabajo, sin que en la misma norma se establezcan los órganos o autoridades que adelantaran el referido proceso.

Por esta razón, cada entidad, de acuerdo con sus necesidades fijará los mecanismos necesarios que permitan la consecución de los objetivos de la Ley, para lo cual podrá utilizar como uno de los criterios de organización la participación tanto de los empleados del nivel directivo, como de los demás niveles de la organización, que permitan pluralidad y objetividad al momento de tomar decisiones.

Es así como la Ley 1010 de 2006, busca que las conductas eventualmente constitutivas de acoso laboral, sean manejadas en primera instancia por la misma entidad, pudiendo remitirse posteriormente al Ministerio público de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006.

Por tal razón se sugiere acudir en primera instancia al procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo establecido en su entidad, para determinar los parámetros a seguir respecto a la forma de escuchar a las partes involucradas de manera individual dentro del proceso.

Para dar una mayor claridad en el tema, me permito remitirle copia del concepto No. 168766 del 30 de septiembre de 2014 emitido por el Ministerio del Trabajo, en el cual se concluyó lo siguiente ante una consulta similar:

*“Tal como se ha venido analizando, la finalidad de la norma es que las empresas e instituciones establezcan en los reglamentos de trabajo mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral; en este sentido, el artículo 9° *ibídem*, dispone:*

“1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo. (...)”

A su vez, la Resolución 00734 de 2006, “Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006”, establece:

*“**Artículo 1°.** Los empleadores deberán elaborar y adaptar un capítulo al reglamento de trabajo que contemple los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento interno para solucionarlo.*

Para efecto de la adaptación del reglamento de trabajo se deberá escuchar a los trabajadores, quienes expresarán sus opiniones, las cuales no son obligatorias ni eliminan el poder de subordinación laboral.

***Artículo 2°.** Dentro de los tres (3) meses siguientes a la publicación de la Ley 1010 de 2006, el empleador deberá someter a revisión de/Inspector de Trabajo de la jurisdicción en la que tenga su domicilio principal, el texto del*

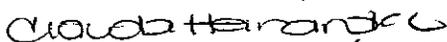
capítulo relativo a mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno para su solución, el cual deberá ir acompañado de la documentación que acredite la participación de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el párrafo 1° del artículo 9° de la citada ley.

Si la adaptación se ajusta a los requerimientos de dicha ley, el inspector ordenará mediante auto insertar el capítulo correspondiente en el reglamento de trabajo vigente; en caso contrario, formulará observaciones y señalará como plazo máximo para su adecuación dos (2) meses, al cabo de los cuales, si no han sido atendidas las observaciones se procederá al archivo de la solicitud, sin perjuicio de la obligación que el empleador tiene de adaptar el reglamento." (Negrilla fuera del texto)

Ahora bien, es de aclarar que la Resolución 652 de 2012 emanada por el Ministerio de Trabajo, tiene por objeto definir la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos en las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral; no obstante, como lo hemos señalado, las entidades deben establecer un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, en el que puede incluirse la forma de citación y comparecencia de las partes involucradas, salvaguardando los derechos de defensa y contradicción de los mismos. Es de aclarar, que pueden seguirse los lineamientos señalados por la Resolución del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta que la misma se constituye como una guía que las entidades podrán adoptar, sin que resulte de obligatorio cumplimiento.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,


CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN
Directora Jurídica

MH Víctor Edward Cubillos V - JFC / GCJ - 601
600.4.8

Anexo 7 folios. Concepto 168766 de fecha 30/09/2014m Ministerio de Trabajo



Concepto 168766

Bogotá, D.C. 30 SEP 2014

ASUNTO: Radicado No. 148489 Acoso Laboral - Ley 1010 de 2006

De manera atenta, damos respuesta a su comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual consulta:

1. ¿Qué se considera jurídicamente actos de acoso laboral?

Para efectos de absolver sus interrogantes, nos permitimos señalar que la Ley 1010 de 2006, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. (Artículo 1°)

De conformidad con la citada ley: "se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo." (Artículo 2°)

2. ¿Cuántas clases de acoso laboral existen, y qué norma lo fundamenta? El artículo 2° de

la citada Ley 1010 de 2006, establece:

"En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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

3. Discriminación laboral: Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013, todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o 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."

3. ¿Cómo se sancionan las conductas de acoso laboral, y qué norma lo fundamenta?

El artículo 10° ibidem, dispone:

"Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono de trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

4. ¿Cuáles son los criterios de valoración para determinar la sanción por actos de acoso laboral?

Las autoridades competentes de conformidad con los parámetros establecidos en la Ley 1010 de 2006, evaluarán la gravedad de la situación, teniendo en cuenta las conductas atenuantes y las circunstancias agravantes previstas en los artículos 3° y 4° de la citada ley.

5. ¿Es posible que una empresa privada se pueda cerrar temporal o definitivamente por actos de acoso laboral?

En los términos de la mencionada Ley 1010 de 2006, los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Así mismo, dispuso en el artículo 10° un tratamiento sancionatorio para quienes propicien conductas de acoso laboral, sin que se hubiera previsto el cierre temporal o definitivo de la empresa, en tales circunstancias.

6. ¿Entre compañeros de trabajo, ¿pueden existir actos de acoso laboral?

7. ¿Los actos de acoso laboral también pueden provenir de un trabajador hacia un empleador?

Numerales 6, 7

El artículo 6° de la ley objeto de análisis, establece:

"Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos 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 proferían por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

Parágrafo: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

8. Las peleas entre compañeros de trabajo, ¿puede estipularse como actos de acoso laboral y ser sancionado como una falta grave para el despido justo por parte del empleador?

Cuando el acoso laboral estuviere debidamente acreditado como tal, en los términos de la mencionada ley, el artículo 10°, numeral 6°, establece: "Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno."

9. ¿Qué entidad es la encargada de investigar los actos de acoso laboral en una empresa privada, y qué norma lo fundamenta?

Competencia: Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares. (Ley 1010 de 2006, artículo 12)

10. ¿Cuánto es el tiempo que dura la investigación que realiza la entidad pública encargada de investigar los actos de acoso laboral?

De conformidad con el artículo 13, de la ley en comento:

"Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo."



11. Las decisiones que toma la autoridad pública encargada de investigar los actos de acoso laboral, ¿se pueden someter a la justicia contenciosa administrativa?

Competencia: Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley. (Ley 1010 de 2006, artículo 12)

12. ¿Qué sanción tiene una empresa que no incluya dentro de su Reglamento Interno de Trabajo la prohibición de actos de acoso laboral?

Tal como se ha venido analizando, la finalidad de la norma es que las empresas e instituciones establezcan en los reglamentos de trabajo mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral; en este sentido, el artículo 9° ibídem, dispone:

"1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo. (...)"

A su vez, la Resolución 00734 de 2006, "Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006", establece:

"Artículo 1°. Los empleadores deberán elaborar y adaptar un capítulo al reglamento de trabajo que contemple los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento interno para solucionarlo.

Para efecto de la adaptación del reglamento de trabajo se deberá escuchar a los trabajadores, quienes expresarán sus opiniones, las cuales no son obligatorias ni eliminan el poder de subordinación laboral.

Artículo 2°. Dentro de los tres (3) meses siguientes a la publicación de la Ley 1010 de 2006, el empleador deberá someter a revisión de/Inspector de Trabajo de la jurisdicción en la que tenga su domicilio principal, el texto del capítulo relativo a mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno para su solución, el cual deberá ir acompañado de la documentación que acredite la participación de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 1° del artículo 9° de la citada ley.

Si la adaptación se ajusta a los requerimientos de dicha ley, el inspector ordenará mediante auto insertar el capítulo correspondiente en el reglamento de trabajo vigente; en caso contrario, formulará observaciones y señalará como plazo máximo para su adecuación dos (2) meses, al cabo de los cuales, si no han sido atendidas las observaciones se procederá al archivo de la solicitud, sin perjuicio de la obligación que el empleador tiene de adaptar el reglamento."

13. La entidad pública encargada de investigar actos de acoso laboral, ¿puede hacer recomendaciones para evitar este tipo de actos?

La Procuraduría General de la Nación, emitió la Circular No. 20 de 2007, mediante la cual señaló:

"1. Deberá tenerse en cuenta que el acoso laboral es la única falta disciplinaria que tiene un tratamiento diferente a las demás conductas señaladas en el Código Único Disciplinario, pues antes de iniciar el procedimiento disciplinario y sancionatorio debe agotarse necesaria y obligatoriamente, en todos los casos, el procedimiento preventivo de que trata el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006.

2. El procedimiento preventivo debe adelantarlo, también en todos los casos, la entidad en donde se encuentren vinculados tanto el funcionario denunciado como el querellante, a través del Comité de Convivencia Laboral, o su equivalente, a quien le corresponde adelantar un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que ocurran en el lugar de trabajo, tal como lo dispone el numeral 1° de/artículo 9° de la Ley 1010 de 2006.



Es de señalar que todas las entidades estatales, sin excepción, a la fecha ya deben contar con la integración de este mecanismo y sus funciones deben estar claramente señaladas en acto administrativo.

Y es advertir que no es recomendable que la Oficina de Control Interno Disciplinario forme parte de este Comité de Convivencia Laboral, en razón a que los funcionarios de esta dependencia por disposición legal tienen a su cargo el cumplimiento de funciones disciplinarias, las cuales se encuentran ausentes en esta etapa preventiva.

3. Es de vital importancia que la entidad ponga en marcha el procedimiento preventivo, ya que su omisión por parte del Director de la entidad o los jefes superiores se entenderá como tolerancia del acoso laboral, al tenor de lo señalado en el párrafo segundo del artículo 9° de la citada ley, y podrá ser entonces vinculado al proceso disciplinario por la omisión en la adopción de esta medida.

4. La persona que se considere víctima de acoso laboral puede formular la queja en la misma entidad donde labora, en este organismo de control, en una Inspección de Trabajo, en la Defensoría del Pueblo o en la Personería Distrital y/o Municipal. En cualquiera de estos eventos la primera medida que deberá adoptarse será la de comunicar al Director de la entidad donde se encuentre vinculado el funcionario denunciado, para que se inicie en forma inmediata el procedimiento preventivo, como lo dispone el numeral 2° del artículo 9° de la ley de acoso laboral.

5. Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste culmine con la recomendación de una medida correctiva que efectivamente se adopte y supere la situación de acoso laboral en la entidad, las diligencias se archivarán en la entidad y se abstendrán de remitirlas a este organismo de control.

6. Cuando la entidad pública hubiere agotado el procedimiento preventivo y éste no logre superar la situación de acoso laboral en la entidad, las diligencias deberán remitirse en todos los casos a la Procuraduría General de la Nación a quien le corresponde ejercer de manera exclusiva el poder disciplinario en estos casos, y para determinar la competencia al interior de este organismo de control se atenderá al cargo del funcionario acosador denunciado, según las competencias establecidas en el Decreto 262 de 2000, independientemente de la acción correspondiente por la responsabilidad que recae en el Director de la entidad que no puso en marcha el procedimiento preventivo.

7. Tener presente que en aquellos casos en que el denunciado sea un funcionario público, solamente la Procuraduría General de la Nación y las Salas Disciplinarias del Consejo Superior y Seccionales de la Judicatura, adelantarán la acción disciplinaria, como lo señala el artículo 12, inciso segundo, de la citada ley

8. Para adelantar el procedimiento disciplinario las dependencias de la Procuraduría General de la Nación encargadas de cumplir esta función, deberán tener en cuenta lo señalado en el artículo 10, numeral 1°, de la ley de acoso laboral, en el sentido de que pertenece a la categoría de falta gravísima, y para la imposición de la sanción se aplicará el procedimiento previsto en la Ley 734 de 2002.

9. De todas maneras, la Procuraduría General de la Nación podrá ejercer las funciones de control preventivo que le asigna la Constitución y la ley, respecto de las actuaciones que deben adelantar las entidades en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006."

14. ¿Qué recomendaciones jurídicas y técnicas daría el Ministerio del Trabajo para evitar que dentro de una empresa privada se realicen actos de acoso laboral?

El entonces Ministerio de la Protección Social, emitió la Resolución 2646 de 2008, "por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo", en la cual indicó:

"Artículo 14. Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:



1. Medidas preventivas:

1.1 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.

1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.

1.3 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.

1.4 Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

1.5 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.

1.6 Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

1.8 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.

2. Medidas correctivas:

2.1 Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.

2.2 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.

2.3 Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.

2.4 Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

Por otra parte, fue expedida la Resolución 652 de 2012 "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas", modificada por la Resolución 1356 del mismo año.

Finalmente, la normativa puede ser consultada a través de la dirección electrónica www.google.com.co



MinTrabajo
República de Colombia

PROSPERIDAD
PARA TODOS

En este sentido damos respuesta a su comunicación, no sin antes advertir que este concepto tiene los alcances determinados en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

(Firma en el documento original)

ANDREA PATRICIA CAMACHO FONSECA

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia de Seguridad Social Integral
Oficina Asesora Jurídica