



EFICACIA DEL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN LOS COMITES DE CONVIVENCIA LABORAL FRENTE A LAS VICTIMAS DE ACOSO LABORAL

Sergio Luis Mondragón Duarte

Abogado de la Universidad Cooperativa de Colombia-Sede Ibagué, Estudiante de Doctorado en Seguridad Humana y Derecho Global de la Universidad Autónoma de Barcelona. Magíster en Derecho Público de la Universidad Santo Tomás, Especialista en Contratación Estatal de la Universidad de la Sabana, Especialista en Derecho Administrativo y Constitucional de la Universidad Católica de Colombia.
sergio.mondragon@ucc.edu.co.

Lina María Martínez Flor

Abogada(e) de la Universidad Cooperativa de Colombia-Sede Ibagué.
Integrante del Semillero de Investigación en Derecho Público de la Universidad Cooperativa de Colombia - Sede Ibagué.

Jorge Santiago Bolívar Reinoso

Abogado(e) de la Universidad Cooperativa de Colombia - Sede Ibagué.
Integrante del Semillero de Investigación en Derecho Público de la Universidad Cooperativa de Colombia - Sede Ibagué.

EFICACIA DEL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN LOS COMITES DE CONVIVENCIA LABORAL FRENTE A LAS VICTIMAS DE ACOSO LABORAL

Resumen

La presente investigación realiza una revisión normativa, que permite establecer claramente la actividad procesal de los mecanismos para contribuir a protección de los trabajadores, de los riesgos psicosociales y a prevenir la vulneración de sus derechos. Entre estas medidas se encuentran los comités de convivencia laboral de los cuales se analizará su marco de legalidad, su operatividad, efectividad en la prevención y sanción del mismo, e igualmente se abordará el desarrollo del objetivo principal que consiste en socializar la información existente, enfocada a la población trabajadora y empleadores de Colombia, para que estos una vez tengan claros sus derechos y deberes puedan hacer uso de estos recursos de manera practica en el campo laboral.

Palabras clave: Acoso laboral, comité de convivencia, empleador, trabajador, riesgos psicosociales.

EFFECTIVENESS OF THE PROCEDURE ESTABLISHED IN THE COMMITTEES OF LABOR COEXISTENCE AGAINST VICTIMS OF LABOR HARASSMENT

Abstract

The present investigation carries out a normative review, which makes it possible to clearly establish the procedural activity of the mechanisms to contribute to the protection of workers, of psychosocial risks and to prevent the violation of their rights. Among these measures are the committees of labor coexistence which will analyze its legal framework, its operation, effectiveness in the prevention and sanction thereof, and will also address the development of the main objective that consists of socializing existing information, focused to the working population and employers of Colombia, so that once they are clear about their rights and duties they can make use of these resources in a practical way in the labor field.

Palabras clave: Workplace harassment, coexistence committee, employer, worker, psychosocial risks.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo busca analizar la efectividad de los comités de convivencia laborales frente a las víctimas de acoso laboral que se presenta en entidades públicas o empresas privadas.

La indicación en el siguiente trabajo consiste en el factor teórico y social para buscar respuestas a la efectividad de un comité ya que es incapaz de tomar decisiones de forma autónoma, o sancionar a los victimarios del acoso laboral, teniendo en cuenta solo las medidas preventivas que la Resolución 652 le otorga mediante su creación en el año 2012, es necesario brindar una respuesta al problema de investigación en aras de analizar la efectividad y eficacia brindada mediante los comités de convivencia laboral con el propósito de amparar la dignidad y el ambiente de trabajo sano a las entidades públicas o empresas privadas.

Teniendo en cuenta a las víctimas del acoso laboral, el desarrollo en Colombia es importante para la investigación, aparte de establecer las modalidades y una definición concreta para así desarrollar una existencia de efectividad de un mecanismo como lo son los comités de convivencia laboral considerando como estos brindan una protección a las víctimas del acoso laboral.

Como ya se dijo previamente, la presente investigación busca valorar la efectividad de la Ley 1010 de 2006, ya que esta tiene grandes vacíos frente a las necesidades de prevención y sanción del acoso laboral, que la hacen carecer de celeridad, confianza y cohesión social. Esto se evidencia en el desconocimiento de esta legislación por parte de los actores del acoso, y en el hecho de que carece de trascendencia en su sanción y reconocimiento por parte de los empleadores.

El problema que se abordará en la presente investigación es entonces la relación de las normas actuales con el procedimiento efectivo que conlleva actualmente al fenómeno del acoso laboral, donde es tan antiguo como la propia actividad laboral, aunque hoy sea más evidente su intensificación y especialización. La situación de que un trabajador se vea marginado, maltratado, discriminado, hostigado, etc., por sus compañeros o por su jefe, es totalmente hostil y aborrece la situación aún más cuando este se vea obligado a renunciar al empleo, por ende, esta trascendencia social desde luego se ha seguido manifestando a pesar de la aparición y consolidación del Derecho del Trabajo.

Hoy en día las organizaciones se han olvidado de la concepción del sujeto como un ente de derechos y deberes, pues cada vez se aprovechan más de los trabajadores, los deberes están poco delimitados, por la estructura organizacional flexible (horizontales); y los derechos han disminuido notoriamente, caracterizado por bajos salarios, trabajos temporales, subcontratación y reducción de algunas o todas sus prestaciones.

Atravesando así, por una ambivalencia en el mundo laboral actual, ya que existen leyes que protegen el bienestar y velan por los derechos de los trabajadores, sin embargo, las organizaciones han desamparado cada vez más a sus empleados.

Con la expedición de la Ley 1010 del 23 en enero de 2006, se abrió un camino en la legislación colombiana orientado a prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso laboral en los lugares de trabajo, tanto en las empresas del sector privado como las entidades del sector público. Por ello se debieron implementar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar aquellos comportamientos prepotentes que ocurran en el lugar de trabajo. La norma pretendió desarrollar plenamente el principio-derecho a la dignidad humana como sustento fundamental del derecho-garantía al trabajo en condiciones dignas (Goyes & Hidalgo, 2007), es decir, decentes y justas, consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, mismo que corresponde a una obligación social y cuyo desarrollo permite alcanzar los fines del Estado.

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la eficacia del procedimiento establecido en los comités de convivencia laboral frente a las víctimas de acoso laboral.

Objetivos Específicos

- Identificar el marco normativo sustantivo y procesal, así como el jurisprudencial del acoso laboral en Colombia.
- Analizar las circunstancias y características en las que se configura la victimización del acoso laboral en Colombia.
- Establecer los derechos que resultan vulnerados con el acoso laboral, así como su reconocimiento e impacto de su transgresión en el ordenamiento jurídico colombiano.

METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo cualitativa con enfoque descriptivo, toda vez que lo que se pretende con la misma es identificar, analizar y determinar los casos que constituyen o configuran acoso laboral en Colombia, así como la eficacia del procedimiento establecido en los comités de convivencia laboral frente a las víctimas de este tipo de acoso.

Así mismo, el método de investigación aplicable a la presente investigación es el sistemático, como quiera que de una manera estructurada, categórica y sistémica se pretender resolver el interrogante de la investigación planteado, con sustento, apoyo, ayuda y soporte del método exegético, propio de la interpretación gramatical que se haga respecto del contenido de determinada norma constitucional, legal y/o reglamentaria.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación por ser eminentemente descriptiva, recurrirá al uso de fuentes básicas, esenciales o fundamentales del derecho, como la constitución, la ley, la jurisprudencia y la doctrina, para determinar la eficacia del procedimiento establecido en los comités de convivencia laboral frente a las víctimas de acoso laboral.

Así las cosas, las herramientas e instrumentos empleados para el desarrollo de este opúsculo se sujetan, sustentan, soportan, yacen, radican y versan principalmente sobre el contenido de las distintas normas constitucionales, legales y reglamentarias que integran el objeto de estudio, el cual en este caso, corresponde tanto al acoso laboral como a los comités de convivencia que existen para reducir, menguar, minimizar, eliminar, erradicar o suprimir cualquier forma anómala de comportamiento por parte de los empleadores hacia los trabajadores o empleados en el marco de una relación laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIONES

1. Del Acoso Laboral en Colombia

En relación con una definición del acoso laboral en Colombia es necesario aclarar que este no tuvo antecedentes legislativos, pero son varios los artículos de la constitución política, código sustantivo del trabajo, código penal, pronunciamientos de la corte, han establecido directrices y conceptos relativos al respeto de los derechos fundamentales, al trabajo y a la dignidad humana.

El artículo primero de la constitución establece la dignidad humana en el trabajo y solidaridad de las personas que la integran para la prevalencia del interés general. De igual manera el artículo trece igualmente establece que “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”¹. Pero el artículo más notorio en la constitución en materia laboral es el artículo 53 que comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la

1. Constitución Política de Colombia- artículo 13

igualdad, a la intimidad, al buen nombre y a la libertad sexual.

Es hasta el año 2006 que se reglamenta el acoso laboral mediante la ley 1010 teniendo como 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. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”.²

Se debe anotar que esta ley de Acoso Laboral no es aplicable a las relaciones civiles y/o comerciales (Contratos de Prestación de Servicios), ni tampoco se podrá aplicar a la contratación administrativa.

1.1. Definición de acoso laboral

El acoso laboral en Colombia, existió a partir de la ley 1010 de 2006 desde allí este se define como una conducta persistente, demostrable, la cual se ejerce por parte de un trabajador por su empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. Se da importancia al término persistente y demostrable (de carácter público).

1.1.1. modalidades de acoso laboral

- Maltrato laboral: 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, constituyendo esta una expresión verbal injuriosa o ultrajante pues este comportamiento se enfoca en menoscabar la autoestima, y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- 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.

- Discriminación laboral: 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.
- Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- 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

Teniendo en cuenta las modalidades de acoso laboral es necesario ver el tema desde un punto objetivo señalando que también existen conductas que no constituyen el mismo tales como:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para

3. *El acoso laboral en Colombia: conceptualización, caracterización y regulación*- Édgar Enrique Martínez Cárdenas.

solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

2. Comites de Convivencia Laboral

2.1. Definición

Los comités de convivencia laboral según el Ministerio De Trabajo son un órgano el cual vela por prevenir la producción de situaciones en las que se presente el acoso laboral, su creación se produjo en conformidad a las resoluciones 652 y 1356 del 2012 del Ministerio De Trabajo, con el fin de evitar situaciones colaterales al acoso laboral, tales como el estrés o la subordinación que se puede presentar en espacios de trabajo. Esta medida impuesta en la resolución 652, esclarece que el funcionamiento de este se enfoca en entidades públicas y privadas, desarrollando su principal eje en unas medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

No se puede dejar a un lado la necesidad implícita por la cual se crearon los comités de convivencia laboral pues es necesario mencionar la objetividad y transparencia que tiene que desarrollar el comité en las quejas que se presenten como origen del acoso laboral.

Inmerso en la definición del comité de convivencia laboral se encuentran además las funciones que este desempeña, por eso es necesario mencionar el artículo 6 de la resolución 652 del año 2012:

Artículo 6°. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones: 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.⁴

2.2. Organización del comité laboral de convivencia

Según el artículo 3 de la resolución 652, este tiene que ser conformado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores sin dejar de un lado a los suplentes, aparte estos tienen que contar con determinadas competencias las cuales se desempeñan en la imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, respeto, reserva en manejo de información y ética, complementaria a una posición asertiva, donde lidere y pueda resolver conflictos.

El número de integrantes del comité depende de la cantidad existente de trabajadores o tamaño en la entidad pública o privada, teniendo en cuenta la organización de la resolución 652 que nos trae como mínimo, un comité conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador, hasta más de 501 servidores públicos este

4. ART. 6 Resolución 652 del 2012 “ Ministerio De Trabajo”

comité tendrá ocho miembros y cuatro representantes de los trabajadores y cuatro del empleador, pero es menester tener en cuenta de igual forma la resolución 1356 de 2012 emitida por el ministerio de trabajo que modifica algunos apartes tales como la conformación que no dependerá en parte de la organización brindada por la resolución 652, por el contrario la generalidad del comité estará conformado por dos representantes del empleador y dos de los trabajadores, teniendo en cuenta sus suplentes, pero el apartado esencial de esta resolución se enfoca en la libertad de escoger a la entidad pública o empresa privada para que en su organización interna puedan designar a un número mayor de representantes, teniendo en cuenta la igualdad en las dos partes, e igualmente señala la inhabilidad para poder ser parte del comité la cual se enfoca en aquel empleado o empleador que ha tenido quejas a su cargo seis (6) meses antes de querer hacer parte del comité de convivencia laboral.

Inmerso en los temas del comité se encuentra la cantidad que debe existir en determinada entidad pública o empresa privada, pues la resolución 1356 esclarece el tema señalando, que se debe establecer un comité en cualquier por empresa o entidad, pero es necesario otorgar la voluntad para que se puedan integrar comités adicionales teniendo en cuenta las razones producto de la organización interna ya sea por regiones geográficas, departamentos o municipios del país.

Las reuniones del comité se reúnen cada tres meses contando con la necesidad de asistencia de la mitad más uno de los integrantes, pero igualmente si llega a existir una necesidad por la cual de forma extraordinaria se requiera una reunión, este comité podrá ser convocado por cualquiera de los integrantes que lo conforman, llegando así al final de cada periodo el cual tiene una duración de dos años, para así aumentar la imparcialidad y objetividad a la hora de recibir quejas.

Por ultimo en la organización de los comités de convivencia laboral estos asumen una responsabilidad en la cual se comprometen a una gestión humana con programas de salud ocupacional para poder desarrollar las medidas preventivas necesarias para corregir la conducta del acoso laboral, con el fin de promover un ambiente de convivencia más ameno incluyendo en la comunicación de los trabajadores unas relaciones sociales positivas para que en las entidades públicas o empresas privadas se respalde el principio fundamental del estado social de derecho consagrado en la Constitución “la dignidad humana” de las personas que trabajan en determinado espacio. Los comités no están solos en la misión encargada de corregir las conductas

de acoso laboral o convivencia laboral pues allí se cuenta con las Administradoras De Riesgos Profesionales, que a su cargo tienen una responsabilidad según el artículo 12 de la resolución 652, la cual depende de la información de los comités para brindar la asesoría y asistencia para el desarrollo de unas medidas preventivas y correctivas al acoso laboral.

2.3. Procedimiento

El procedimiento de quejas ante el comité de convivencia laboral se encuentra de forma implícita en la resolución 652 pues señala que la recepción y trámite de esta queja está a cargo del secretario, las cuales deben ser presentadas por escrito señalando una descripción de los hechos que dan origen a la queja, identificando así a las personas que se ven envueltas por el caso en concreto y además siendo necesario el anexo de las pruebas correspondientes para poder probar determinado hecho. La comunicación de la queja debe consignar en su totalidad los datos del quejoso como nombre, documento de identidad, correo electrónico, y dependencia a la que este pertenece.

Una vez tramitada la queja ante el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, en las funciones señaladas del mismo se encuentra el examen confidencial de los casos en concreto o puntuales donde se formule una queja o reclamo, motivo por el cual cada una de las partes será citada ante el comité con el fin de escuchar de manera individual para así brindar la objetividad necesaria o ilustración a los integrantes sobre los hechos que produjeron la queja.

Ante la ilustración individual de los hechos con el fin de lograr una solución al conflicto, el comité adelanta una reunión con la coordinación del presidente, en la cual se adelantará para promover los compromisos mutuos que se estarán dispuestos a asumir para poder llegar a una solución efectiva de las controversias, y fomentar medidas preventivas ante esta situación, avalando o cooperando en un plan de mejora entre las partes en beneficio de una mejor convivencia laboral sin olvidar la dignidad de las personas y el principio de confidencialidad.

Para el comité es importante la no repetición de los actos por tanto este tiene el deber de realizar un seguimiento de acuerdo con los compromisos que cada uno adquiere, produciendo así la verificación de lo pactado. Este mismo no podrá extralimitarse en sus funciones decidiendo sobre una conducta que se pueda configurar como acoso laboral, pues esa competencia es netamente judicial. Lo que, si está en cabeza del

comité es lo anteriormente dicho, las medidas preventivas o consultivas, que busquen la conciliación en equidad entre las partes.

3. Procesos de Acoso Laboral en Comités de Convivencia Laboral y su Efectividad.

Es necesario traer a colación la realidad colombiana en la cual nos preguntamos si un comité de convivencia laboral tienen una suficiente eficacia u efectividad para dejar de un lado el acoso laboral, en primer lugar es necesario identificar que el comité no puede efectuar sanciones en contra del acosador, pues en el proceso el único que puede imponer sanciones es el Ministerio De Trabajo, mostrando así una debilidad en la norma, que es poco clara y difícil para poder llevar a la práctica pues al comité solo se le otorgan unas medidas preventivas ante la situación o caso en concreto.

Un ejemplo de ello son las medidas de prevención centralizadas en los Comités de Convivencia Laboral bipartitos (trabajadores-empleadores), existentes en las empresas por orden de la ley, puesto que constituyen instancias de conciliación a las que les hacen falta herramientas para solucionar los diferendos que son sometidos a su consideración.

Aunque el Ministerio del Trabajo tiene como función en esta materia conminar al empleador a adoptar los mecanismos de prevención y, en últimas, interponer multas para el cumplimiento de la actividad de inspección, vigilancia y control de la normativa laboral, no tiene facultades para reconocer derechos a las víctimas de acoso laboral. Gran problema que se presenta en la actualidad pues las víctimas también merecen un resarcimiento más allá de una sanción que pueda ser otorgada por un Ministerio.

La prueba en un acoso laboral ante un comité de convivencia es un método difícil de encontrar, pues las versiones se pueden contrariar y este produce una contrariedad con la providencia judicial emitida por la corte constitucional sentencia C-893/2001 pues la conciliación en laboral propone una igualdad en determinado caso que se presente un acoso entre empleador y empleado, contrariando al código sustantivo del trabajo que señala la subordinación existente y el principio Pro Operario a favor del empleado pues este no tiene la misma calidad frente al empleador, es por esto que los comités pueden muchas veces no brindan una verdadera igualdad que permita a los empleados formular sus quejas para poder asegurar la no violación de sus derechos como trabajadores.

Una buena propuesta ante la prueba difícil de hallar por la estipulación de la norma que señala que los medios de pruebas son reconocidos por la ley procesal civil, por el contrario, se debería brindar la oportunidad al empleado en situación de subordinación de presentar medios probatorios con tecnologías como chats, grabaciones, correos, mensajes de voz, entre otros que demuestren las situaciones de acoso laboral.

El procedimiento ejercido ante un comité de convivencia laboral no afecta a la víctima para poder acudir ante las autoridades respectivas del caso en concreto (autoridades administrativas o judiciales), pues no existe limitación para la víctima de acoso laboral no pueda ejercer o hacer valer sus derechos, teniendo en cuenta que el trámite ante el comité de convivencia laboral no se puede considerar administrativo o judicial. En síntesis, se podría decir que el proceso ante el comité contribuye más a una prevención del acoso laboral junto a una conciliación y compromiso en donde se deben evitar situaciones de mayor impacto negativo en contra de la víctima.

4. Derechos Vulnerados Frente al Acoso Laboral.

Se determina la existencia notable frente a la vulneración de derechos fundamentales y derechos del trabajador en esta gran modalidad llamada “Mobbing” y conocida coloquialmente como acoso laboral la cual se produce en determinadas prácticas al interior de las empresas o instituciones. Frente a este fenómeno social podemos diferir la necesidad y compromiso que se necesita para generar cambios y soluciones a este tipo de comportamientos que solo atañen a la desigualdad, discriminación, humillación y afectación física y psicología a la víctima que sufre este tipo de conjeturas.

Por consiguiente y sin más preámbulo daremos a conocer los diferentes derechos afectados con ocasión del Mobbing y las consecuencias de la ineficacia de las normas actuales sobre acoso laboral, así como el estudio de derecho comparado en la materia. Podemos encontrar de acuerdo a la constitución de 1991 y diferentes actualizaciones jurisprudenciales; La dignidad humana, El derecho a la igualdad de trato y no discriminación, El derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, Derecho al trabajo, Derecho a la intimidad, la honra y buen nombre, Derecho al libre desarrollo de la personalidad, Derechos de reunión, asociación, negociación colectiva y huelga, Convención colectiva de trabajo. Por otro lado, el Código sustantivo del trabajo; Derecho al trabajo, Igualdad de los trabajadores, Libertad de trabajo, la Dignidad del trabajador y la protección a la maternidad.

Con esto damos por entendido la importancia de un efectivo procedimiento frente a los comités de convivencia laboral, puesto que su mayor riesgo se encuentra en garantizar el trabajo en condiciones dignas y justas para todos los trabajadores de cada entidad laboral en donde no solo se debe evaluar el comportamiento y respeto entre compañeros de trabajo y directivos, sino el compromiso entre las partes para conceder un ambiente sano en pro de un desarrollo recíproco y efectivo.

CONCLUSIONES

A manera de conclusión se puede decir que es necesario observar desde el punto de vista de la efectividad de los comités de convivencia laboral frente a las víctimas de acoso laboral teniendo en cuenta, que el comité más allá de proteger al trabajador, tiene mayor enfoque en las medidas preventivas para evitar que el acoso laboral suceda, pues el comité no está facultado para imponer sanciones como el ministerio de trabajo ni para resarcir el daño de la víctima como el órgano judicial competente.

Así mismo, el acoso laboral es una problemática que ha perjudicado a Colombia en el ámbito laboral, vulnerando así la dignidad humana de las personas, por esto mismo los comités de convivencia laboral se crearon, pero su medida no puede ser muy eficaz a la hora de decidir sobre un conflicto, pues en caso tal de presentarse una situación de acoso laboral por parte del empleador hacia el empleado, se puede denotar que se busca una igualdad para conciliar sin tener en cuenta la posición de beneficio en la que se encuentra el empleador.

Por último, es necesario aclarar la efectividad de los comités laborales en una conclusión que mediante la investigación realizada en este proyecto de investigación, denota la poca acción que puede llegar a ejercer un comité cuando existe una falta, pero en síntesis este mecanismo es una parte importante a la hora de hablar de los derechos del trabajador, pues existe en primer lugar la fomentación de medidas preventivas y además se puede dejar constancia para constituir una prueba más veraz si se decide interponer una acción ante el ente judicial competente, razón por la cual se puede afirmar finalmente que el comité de convivencia tiene efectividad en medidas preventivas, pero en casos en concreto necesita tener más facultades otorgadas por la ley para poder brindar la defensa necesaria a determinado caso en concreto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Constitución Política de Colombia. Secretaría del Senado, Bogotá D.C., Colombia, 20 de julio de 1991.

Ley 1010. Secretaría del Senado, Bogotá D.C., Colombia, 23 de enero de 2006.

Resolución 652. Ministerio del Trabajo, Bogotá D.C., Colombia, 30 de abril de 2012.

Resolución 1356. Ministerio del Trabajo, Bogotá D.C., Colombia, 18 de julio de 2012.

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

Hernández, F. (2015) Acoso Laboral y Comités de Convivencia. Recuperado de: <https://docplayer.es/12456652-Acoso-laboral-y-procedimiento.html>

Martínez, E. (2016). El Acoso Laboral en Colombia: Conceptualización, Caracterización y Regulación. XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Recuperado de: <https://docplayer.es/19232455-El-acoso-laboral-en-colombia-conceptualizacion-caracterizacion-y-regulacion-1-abstract.html>

Castillo Valero, L C. (2014) La Efectividad de los Procedimientos Conciliatorio y Sancionatorio para la Protección del Empleado Público en materia de Acoso Laboral en Colombia a partir de la Constitución Política de 1991 y la Ley 1010 de 2006 (Tesis de Maestría en Derecho) Universidad Nacional de Colombia Facultad de Derecho Ciencias Políticas y Sociales Departamento de Derecho. Bogotá, Colombia.