



ACOSO LABORAL
RESOLUCIÓN 2091 (25 DE OCTUBRE DE 2017)
MODIFICADA RESOLUCIÓN 396 (26 DE FEBRERO DE 2018)
COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

AGENDA

1. Fundamento Legal
2. Definición Acoso Laboral
3. Modalidades de Acoso Laboral
4. Conductas Constituyen Acoso Laboral
5. Conductas NO Constituyen Acoso Laboral
6. Comités de Convivencia Laboral
7. Funciones Comités de Convivencia Laboral
8. Modificación Resolución No. 396-2018
9. Procedimiento





1. Fundamento Legal

Ley 1010 de
2006

Resolución
2646 del 17 de
julio de 2008

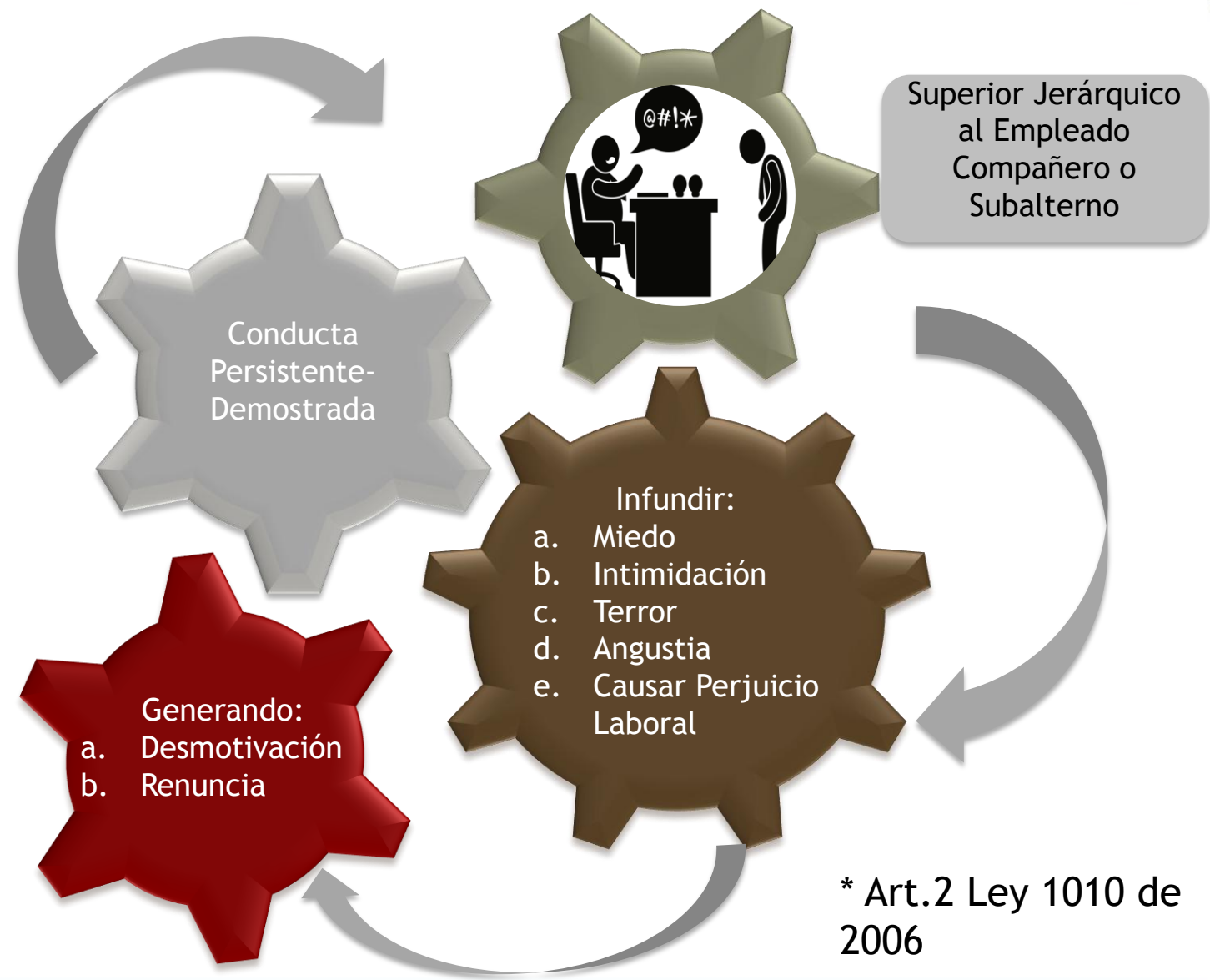
Resolución
6955 del 9 de
octubre de
2012

Resolución 652
del 30 de abril
de 2012

Normatividad que regula el tema de Acoso Laboral y es el Fundamento para la normatividad Interna



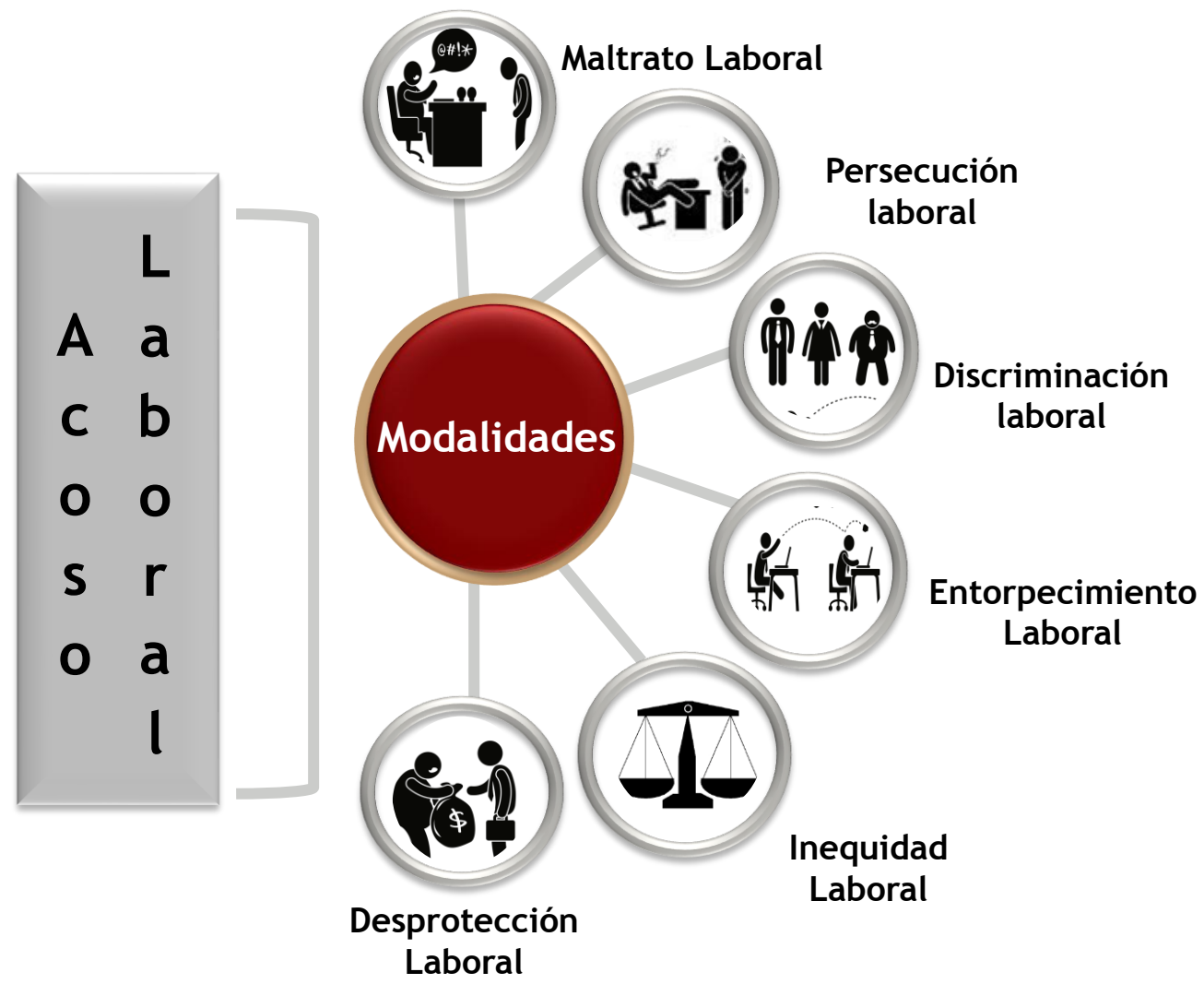
2. Definición de Acoso Laboral



* Art.2 Ley 1010 de 2006



3. Modalidades de Acoso Laboral





4. Conductas que constituyen Acoso laboral

1 Agresión física

5 Múltiples denuncias disciplinarias- Temeridad

9 Imposición de deberes ostensiblemente extraños

2 Expresiones injuriosas o ultrajantes- Discriminación

6 Descalificación humillante en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones

10 Exigencia de laborar horarios excesivos de la jornada laboral contratada

3 Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional

7 Burlas sobre apariencia física o la forma de vestir. En público

11 El trato notoriamente discriminatorio

4 Injustificadas amenazas de

8 Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad.

12 Envío anónimos, llamadas, mensajes injuriosos y ofensivos



5. Conductas que NO constituyen Acoso

1. Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria, legalmente
2. formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional
3. Solicitud de cumplir deberes extras de colaboración
4. Exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T
5. solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano

6. Exigencia cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos
7. Exigencias y ordenes necesarias para mantener la disciplina
8. Formulación de memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral
9. terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa



6. Comités de Convivencia Laboral

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL ESTADO MAYOR DEL COMANDO DEL EJÉRCITO

INTEGRANTES	DEPENDEN DEL COMITÉ
<ul style="list-style-type: none">• Funcionario Competente: Director de Familia y bienestar• Secretario: Suboficial orgánico de la DIFAB• Director de Personal• Asesor Jurídico de la DIFAB	Dependencias orgánicas de Comando Ejército
	Dependencias orgánicas de Segundo Comando
	Departamentos de JEMPP
	Comandos Funcionales de JEMGF
	Direcciones de JEMOP
	Comando Especial Contra Amenazas Territoriales
	Personal subordinado de las Jefaturas de Estado Mayor



6. Comités de Convivencia Laboral

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LOS COMANDOS FUNCIONALES OPERACIONALES

INTEGRANTES	COMITÉS A CONFORMAR
<ul style="list-style-type: none">• Funcionario Competente: Jefe de Estado Mayor o Segundo Comandante de cada Comando según corresponda	Comando de Educación y Doctrina y sus unidades orgánicas y agregadas
<ul style="list-style-type: none">• Secretario: Suboficial de la Oficina de Administración de Personal de cada Comando	Comando Logístico y sus unidades orgánicas y agregadas
<ul style="list-style-type: none">• Encargado de la Administración de Personal de cada Comando• Asesor Jurídico de cada Comando	Comando de Ingenieros y sus unidades orgánicas y agregadas



6. Comités de Convivencia Laboral

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LOS COMANDOS DE APOYO DE COMBATE

INTEGRANTES	COMITÉS A CONFORMAR
<ul style="list-style-type: none">• Funcionario Competente: Jefe de Estado Mayor o Segundo Comandante de cada Comando según corresponda• Secretario: Suboficial de la Oficina de Administración de Personal de cada Comando• Encargado de la Administración de Personal de cada Comando• Asesor Jurídico de cada Comando	Comando de Apoyo de Combate de Inteligencia Militar y sus unidades orgánicas y agregadas
	Comando de Apoyo de Combate de Contrainteligencia Militar y sus unidades orgánicas y agregadas
	Comando de Apoyo Operacional de Comunicaciones y Ciberdefensa y sus unidades orgánicas y agregadas
	Comando de Apoyo de Acción Integral y Desarrollo y sus unidades orgánicas y agregadas
	Comando de Despliegue Estratégico y sus unidades orgánicas y agregadas



6. Comités de Convivencia Laboral

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LAS UNIDADES OPERATIVAS MAYORES

INTEGRANTES	COMITÉS A CONFORMAR
<ul style="list-style-type: none">• Funcionario Competente: Jefe de Estado Mayor• Secretario: Suboficial orgánico del D1• Oficial D1 de la División• Asesor Jurídico de la División	Primera División y sus unidades orgánicas y agregadas
	Segunda División y sus unidades orgánicas y agregadas
	Tercera División y sus unidades orgánicas y agregadas
	Cuarta División y sus unidades orgánicas y agregadas
	Quinta División y sus unidades orgánicas y agregadas
	Sexta División y sus unidades orgánicas y agregadas
	Séptima División y sus unidades orgánicas y agregadas
	Octava División y sus unidades orgánicas y agregadas División de Aviación Asalto Aéreo y sus unidades orgánicas y agregadas



7. Funciones del Comité de Convivencia Laboral

- A. Examinar de manera confidencial y reservada la situación planteada, tomando las decisiones pertinentes.
- B. Oír a cada una de las partes involucradas en la queja, promoviendo compromisos mutuos para llegar a un arreglo directo de la controversia.
- C. Formular las recomendaciones pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones planteadas.
- D. Ser imparcial y actuar con ética.
- E. Las demás que le sean asignadas en esta Resolución y en las normas que reglamentan la materia.



8. Resolución No. 396 de 2018

1 Modificación Art. 10
Resolución No. 2091 de
2017

2 Competencia No
Prevista

3 Será Designado el
Comité por el
Comandante del EJC

* Sin perjuicio de la antigüedad Sujeto Pasivo o Activo



9. Procedimiento del Comité de Convivencia laboral

Señalar datos y suministrar relación clara y detallada de los hechos constitutivos de acoso
Nombre, cargo y datos de identificación del presunto infractor
Art 17 Resolución 2091 de 2017

QUEJA

SUPERIOR INMEDIATO

PRESIDENTE DEL COMITE

1. D1 Unidad Operativa Mayor
 2. Suboficial del D1 (Secretario)
 3. Asesor Juridico.
 4. Psicólogo (opcional)
- Art 12

Escuchar las partes sujeto Pasivo - Activo

Tramite de la queja
Lit B artículo 17

Convoca al Comité (10 días calendario siguientes a la presentación de la queja)
Máximo 3 veces a las partes

Constancia de no presentación

Remite a Procuraduría General de la Nación

Audiencia (s)
Reservada y confidencial (ACTA)
Art 17 Lit C

Primera Etapa
Verificación y análisis de queja

Segunda Etapa
Procedimiento Preventivo Interno
Presunta conducta de Acoso Laboral

Hechos que NO constituyen Acoso Laboral
Ni otro tipo de actuación
Art 8° L 1010/2006

Hechos que NO constituyen Acoso Laboral
Otro tipo de actuación

Tramite de derecho de petición
Art 1 L 1755/15

Remisión a Funcionario Competente por presunta falta disciplinaria

Recomendación de aplicación de medios correctivos y preventivos
Art 66 L 836 de 2003
Decreto L 1799/00 - Disp 039-03

Preventivos personal civil: Correctivos

No aceptación de las formulas de arreglo

Invitación a conciliar (formulas de arreglo a dar fin a situación)

Aceptación de formula de arreglo

Seguimiento del cumplimiento de la formula de arreglo

REITERACIÓN por 1 sola vez



HÉROES MULTIMISIÓN

NUESTRA MISIÓN ES COLOMBIA