

Comités de Convivencia Laboral: Vacíos de la Resolución 652 de 2012 - Colombia

Samuel D Vivas-Manrique,¹ Carolina Duarte-Alarcón,²
Liliana Parra-Osorio.³

RESUMEN. *Introducción:* El acoso laboral constituye una problemática de salud pública a nivel mundial. Frente a ella, Colombia ha dado avances significativos en materia legislativa. Recientemente, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social legisló sobre la conformación de los Comités de Convivencia Laboral a través de la Resolución 652 de 2012. *Metodología:* Se evaluó la Resolución 652 de 2012 sobre su perspectiva teórica y sobre los procedimientos de selección y capacitación, su alcance y el trámite de las quejas de acoso laboral en las empresas públicas y privadas. *Reflexión:* La norma evaluada cuenta con vacíos importantes respecto al perfil de los miembros del comité de convivencia laboral, la capacitación de los miembros en acoso laboral, la concepción teórica del acoso laboral, se limita a la mediación del conflicto laboral y deja por fuera varias formas de contratación laboral. *Conclusiones:* No cabe duda de que la Resolución 652 de 2012 representa un avance altamente significativo en materia de legislación en el campo del riesgo psicosocial y en especial del acoso laboral en Colombia. No obstante, lejos de ser perfecta, la legislación debe determinar los mecanismos de selección previos a la elección de sus miembros, brindar capacitación profunda y amplia en el tema del acoso laboral desde diversas posturas teóricas, así como en las diversas acciones preventivas y correctivas que dicho comité puede llevar a cabo en los diferentes momentos del desarrollo de la situación de acoso en los niveles de prevención primaria, secundaria y terciaria.

Palabras Clave: Acoso Laboral, Normatividad, Resolución 652, Comité Convivencia Laboral. *Línea de investigación:* psicología del trabajo.

LABOR COEXISTENCE COMMITTEES: GAPS OF THE 652 (2012) DECREE - COLOMBIA. **ABSTRACT.** *Introduction:* Mobbing is a public health problem worldwide. Colombia has made significant progress in legislative matters. Recently, the Ministry of Labour and Social Security legislated on the conformation of the Committees on Labor Coexistence through Resolution 652 of 2012. *Methodology:* We evaluated the 652 Decree of 2012, from the theoretical perspective and the selection procedures and training, its scope and the management of complaints of mobbing in public and private companies. *Reflection:* The evaluated Decree has significant gaps regarding the profile of the labor coexistence committee members, training of members in mobbing, also in the theoretical conception of workplace mobbing, is limited to the labor dispute mediation and leaves out several forms of hiring. *Conclusions:* There is no doubt that Decree 652 of 2012 represents a highly significant advance in legislation in the field of psychosocial risk and especially of mobbing in Colombia. However, far from perfect, legislation should determine the mechanisms of selection before the election of its members, providing deep and extensive training in the subject of mobbing from various theoretical positions, as well as various preventive and corrective actions the committee may be performed at different stages of development of the situation of bullying in primary, secondary and tertiary prevention..

Keywords: Keywords: Mobbing, Standards, 652 Decree, Coexistence Labor Committee. *Research line:* Psychosociology at work.

Aceptado para publicación: Febrero 25 de 2014.

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral constituye un problema de salud pública a nivel mundial,^{1,2,3,4} con impactos económicos,

sociales, familiares y personales.^{5,6,7,8} Al respecto, Colombia ha dado avances significativos en materia legal para intervenir esta problemática; no obstante, es importante revisar los vacíos que presenta la Resolución 652 de 2012; de tal modo, que a partir de ellas, se puedan gestar propuestas que fortalezcan el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el cumplimiento de su rol preventivo del acoso laboral en las organizaciones públicas y privadas.

Para iniciar, es importante señalar que Colombia cuenta con la Ley 1010 de 2006 contra el acoso laboral y que tiene por objeto “definir, corregir y sancionar... 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” (p.1). En esta Ley, en el artículo 9 literal 1 se establece que “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” (p. 5).⁹

Posteriormente, en el 2008 la Resolución 2646, en su artículo 13, literal 1.4 estipula como medida preventiva del acoso laboral: “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 situación de acoso laboral” (p. 5).¹⁰ Igualmente, en el literal 1.7 del mismo artículo, es definido como mecanismo de prevención el “conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral” (p.5); procedimiento interno que igualmente constituye una medida correctiva en el literal 2.4 del mencionado artículo.¹⁰

Cuatro años más tarde, para el 30 de abril del 2012, el Ministerio de Trabajo, a través de la Resolución 652, “establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas...”¹¹ el cual se constituye en una medida preventiva del acoso laboral en las organizaciones públicas y privadas. No obstante, la Resolución deja entrever algunos vacíos que podrían obstaculizar precisamente el alcance de su objetivo. A continuación reflexionamos sobre las más relevantes.

VACIOS EN LA CONFORMACIÓN

De acuerdo a la Resolución 652, modificada parcialmente por la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012,¹² los Comités de Convivencia Laboral deben estar conformados por igual número de representantes del

¹ Psicólogo, MSc Salud Ocupacional, Universidad Libre-Seccional Cali. Instructor Programas Técnicos y Tecnológicos del SENA. Cali, Colombia.

² Psicóloga, MSc Salud Ocupacional, Universidad Libre-Seccional Cali. Analista HSEQ Blanco y Negro Masivo. Cali, Colombia.

³ Enfermera, MSc Administración en Salud, MSc Salud Ocupacional y PhD Ciencias de la Salud en el Trabajo. Coordinadora Postgrados Salud Ocupacional, Universidad Libre-Seccional Cali. Grupo de Investigación Esculapio: liliana.parra@unilibrecali.edu.co.

empleador y los trabajadores y establece el perfil según competencias actitudinales y comportamentales que deben tener los integrantes del comité de convivencia laboral.¹¹ En cuanto a su mecanismo de conformación, la empresa designa su o sus representantes (mínimo 2) y los trabajadores elegirán los suyos a través de “*votación secreta, que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección*” (p. 2).¹²

De esta manera, queda claro el mecanismo de elección. Sin embargo, la Resolución deja entrever un primer vacío o poca claridad en cuanto a cómo postular posibles electos que efectivamente cumplan el perfil requerido. ¿Cómo saber que quienes son elegibles, realmente se ajustan a las competencias actitudinales, comportamentales, de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos; así como no ser acosador o víctima de acoso laboral durante los últimos seis meses?

La Resolución no ofrece un mecanismo de selección que garantice la idoneidad de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, ni tampoco de cómo se desarrollarán o fortalecerán las competencias cognitivas, actitudinales y comportamentales de dichos integrantes para el manejo técnico científico de los casos de acoso laboral.

Teniendo en cuenta las importantes implicaciones del acoso laboral para la salud de la víctima y para quienes le rodean,^{5,6,7,8} es evidente que quienes hacen parte de los Comités de Convivencia Laboral, deben tener unas habilidades sociales, cognitivas y actitudinales, que permitan prevenir y tratar los casos de acoso laboral de una manera eficaz y adecuada, teniendo como base la fundamentación científica, el debido proceso, el acompañamiento técnico, con el respeto y la confidencialidad tanto por la presunta víctima como por el presunto perpetrador; lo cual no se puede garantizar a través del proceso de elección democrática que se ha estipulado.

VACÍOS EN LOS LINEAMIENTOS DE CAPACITACIÓN

Con relación a la capacitación, la Resolución 652 de 2012 en su artículo 10, muy acertadamente obliga a las entidades públicas y privadas a proveer los recursos físicos y de capacitación necesarios para su adecuado funcionamiento. En cuanto a los temas de capacitación cita: “*resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo*”.

Lastimosamente, el tema del acoso laboral no es mencionado, teniendo en cuenta que el Comité de Convivencia Laboral es conformado para prevenirlo y corregirlo, convirtiéndose este en un eje fundamental de

la formación que deben recibir sus miembros, pero al no ser nombrado pareciera quedar como un tema secundario cuando es el de mayor trascendencia.

En esta medida, un comité de convivencia laboral poco preparado y sin las competencias necesarias para trabajar los casos de acoso laboral, puede impactar negativamente a los implicados en dichos casos, 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.

VACÍOS EN LA POSTURA TEÓRICA DEL ACOSO LABORAL

Sumado a lo anterior, el procedimiento para el manejo de los casos de acoso laboral planteado en la Resolución 652, deja entrever que la postura teórica desde la cual se enmarcan sus planteamientos es la del conflicto, de la cual uno de sus mayores exponentes es Leymann (1990);¹³ quien considera que el acoso laboral ocurre cuando un trabajador es sometido constantemente (casi todos los días) a un comportamiento hostil o agresivo por uno o más de sus compañeros de trabajo, subordinados o superiores, durante un largo periodo de tiempo (mínimo de seis meses), donde la víctima tiene dificultades para defenderse a sí mismo o escapar de la situación. Dichas conductas hostiles pueden ser físicos o no y se basan en injusticias (violación de los derechos de la persona) hacia el trabajador.

Desde esta perspectiva, el acoso laboral puede verse como un conflicto interpersonal que ocurre entre dos o más personas en un sitio de trabajo; pero se ignoran otros aspectos como los de las interacciones humanas y el contexto organizacional, que son abarcadas por modelos teóricos más holísticos como el multifactorial propuesto por Einarsen (2000),¹⁴ quien explica la causalidad del acoso desde tres puntos de vista: 1) La personalidad de la víctima y el victimario, 2) Características de las interacciones humanas en las organizaciones y 3) Clima organizacional. Entre las primeras, se mencionan la falta de estrategias de afrontamiento y la autoeficacia, la baja autoestima, la timidez y la falta de habilidades para manejar los conflictos por parte de la víctima. Las características de las interacciones humanas en las organizaciones, hacen referencia a los conflictos interpersonales que pueden surgir en las organizaciones y/o en los grupos de trabajo como inherentes al ser humano, pero que por su naturaleza ofensiva, tiene intensas implicaciones emocionales para las partes involucradas. De esta forma, los conflictos son el resultado de interacciones humanas negativas no resueltas, donde no se han implementado estrategias para el manejo de dichos conflictos.¹⁴

En este orden de ideas, la intervención del Comité de Convivencia Laboral propuesta por la Resolución 652, está encaminada a acciones limitadas a la resolución del conflicto, es decir, cuando se supone ya se ha presentado la situación de acoso laboral, enfocándose únicamente en las personas involucradas (víctima y victimario) y obviando el papel del grupo de trabajo y la cultura organizacional. Así las cosas, el comité tendrá más una acción correctiva que verdaderamente preventiva de esta problemática. A este respecto, vale la pena retomar el modelo planteado en Leavell & Clark (1969),¹⁵ quienes plantearon un modelo de 3 niveles de intervención de acuerdo al momento de la evolución de la enfermedad: el prepatogénico o prevención primaria, en el que las acciones están encaminadas a la promoción de la salud o la protección específica en estado de salud, es decir, antes de que aparezca la situación o enfermedad; y la prevención secundaria y terciaria que ocurren cuando la enfermedad o situación se ha hecho presente. Estas se diferencian en que la prevención secundaria, se orientaría al diagnóstico y tratamiento temprano o a la limitación de la incapacidad; mientras que la prevención terciaria, se orientaría a la rehabilitación bien sea en estado de incapacidad, convalecencia o estado terminal.

Retomando este modelo, el comité de convivencia laboral, tiene su mayor aporte a la salud de los trabajadores y el crecimiento organizacional, en el estado prepatogénico del acoso laboral; aunque la Resolución 652 lo limite o lo oriente hacia la prevención secundaria o inclusive terciaria cuando la situación ha alcanzado un desarrollo importante y pueda estar generando daños a la salud y a la organización. Una visión más allá de la sola mediación del conflicto laboral, elevará a los integrantes del comité a una dimensión más allá de lo operativo.

VACÍOS EN EL ALCANCE Y TRÁMITE DE LA QUEJA

Pasando a otro plano, la Resolución 652 en su artículo 2, al focalizarse en *“empleadores públicos y privados, a los servidores públicos, a los trabajadores dependientes y a las administradoras de riesgos profesionales”* deja por fuera de su ámbito de aplicación a una gran parte de la población trabajadora como lo son aquellos que están vinculados como contratistas o por prestación de servicios en empresas privadas o públicas y para quienes no ofrece alternativas para tramitar sus quejas del acoso laboral al que se vean expuestos.

Adicionalmente, existen aparentes contradicciones entre el artículo 6 de la Resolución 652 y el párrafo del artículo 4 de la Resolución 1356 de 2012. Al respecto, el artículo 6 de la Resolución 652 menciona que en caso de no darse solución a la situación de acoso laboral o no darse cumplimiento de los acuerdos entre las partes involucradas, el comité de convivencia debe comunicarlo a la Procuraduría General de la Nación en caso de empresas públicas, o a la alta dirección de la organización

para empresas privadas. En estos casos, el trabajador debe elevar su queja ante el inspector de trabajo o juez competente; Sin embargo, la Resolución 1356 de 2012 en el párrafo del artículo 4, menciona que *“las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en las empresas privadas, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos”*.

De tal manera que, la legislación genera confusiones en la utilidad o implementación del comité de convivencia laboral en las empresas privadas. Pues en la Resolución 652 de 2012, el trabajador tiene la opción de presentar su queja al interior de la empresa para que el comité actúe inicialmente y dado el caso de no resolverse la situación, el trabajador acuda a las autoridades competentes. En la Resolución 1356 de 2012, por su parte, define que toda queja de acoso laboral en el sector privado debe presentarse primero ante el inspector de trabajo. Si esto es así, ¿qué sentido o papel tiene el comité de convivencia en el sector privado si toda queja será tramitada por la autoridad competente? Aquí la legislación debe ofrecer mayores claridades.

No cabe duda que Colombia ha dado avances altamente significativos en materia de legislación en el campo del riesgo psicosocial y en especial del acoso laboral. No obstante, lejos de ser perfecta, la legislación presenta vacíos importantes, en especial en lo referente a funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral; para el cual es fundamental determinar mecanismos de selección previos a la elección de sus miembros; brindar capacitación profunda y amplia en el tema del acoso laboral desde diversas posturas teóricas; así como en las diversas acciones preventivas y correctivas que dicho comité puede llevar a cabo en los diferentes momentos del desarrollo de la situación de acoso en los niveles de prevención primaria, secundaria y terciaria.

Conclusiones: Es importante ofrecer alternativas a la fuerza de trabajo no vinculada al sector público o privado a través de un contrato laboral sino a través de otras modalidades no contempladas en la Resolución; considerando que esta fuerza laboral está conformada por un número cada vez mayor de personas.

La legislación y normatividad debe incluir, además de lo expuesto a lo largo del artículo, la protección de las personas implicadas en los presuntos casos de acoso laboral; Es decir, en los aspectos éticos que permitan preservar la integridad laboral de las personas, que no vulnere la intimidad de las personas y sobre todo el derecho al trabajo, garantizándose así su protección personal y laboral durante y después de realizado el procedimiento de atención por parte del Comité de Convivencia Laboral y la intervención en manos de la empresa.

Finalmente, la capacitación y formación para el desarrollo de competencias cognitivas, comportamentales y actitudinales de personal experto en el tema de riesgo psicosocial en el trabajo y el acoso laboral es de vital importancia para la salud y seguridad de los trabajadores, cada vez que esta problemática cobra mayor relevancia en los contextos organizacionales y se requieren profesionales idóneos que puedan apoyar los procesos de intervención, peritaje, valoración y acompañamiento técnico científico. Aquí la Academia tiene un papel fundamental.

Agradecimientos: Al cuerpo docente de la Maestría en Salud Ocupacional de la Universidad Libre Seccional Cali, por la formación impartida. A nuestras familias por el apoyo constante. A Dios por permitirnos el conocimiento y la ciencia.

REFERENCIAS

- 1 World Health Organization. The world health report 2002: Reducing risks, promoting healthy life. Ginebra: 2002.
- 2 Chappell D, Di Martino V. Violence at work. 3ra ed. Ginebra: ILO; 2000.
- 3 International Labour Office, International Council of Nurses, World Health Organization, Public Services International. Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector. 1ra ed. Ginebra: 2002.
- 4 Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [sede web]. España: UE-OSHA; 2013 [fecha de acceso 7 de octubre de 2013] Conocer la gestión en el lugar de trabajo de la seguridad y la salud, los riesgos psicosociales y la participación de los trabajadores, con la ayuda de Esener [16 páginas].
- 5 Acosta M, Pando M, Aranda C, Alderete M. El acoso moral en el trabajo en los empleados del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. *Rev Investig en Salud*. 2005; 7(1):1-23.
- 6 Derechos humanos en la relación de trabajo: el caso del acoso moral. En: Informe Anual Sobre de Derechos Humanos en Chile 2011 Centro de Derechos Humanos, Universidad Diego Portales (UDP). 2011. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/informe-anual-sobre-derechos-humanos-en-chile-2011/>.
- 7 Parra L. Vivencias y experiencias del acoso psicológico laboral en docentes universitarios médicos y enfermeras. [Tesis Doctoral]. Cali, Colombia. 2009-2010]. Universidad de Guadalajara; 2011.
- 8 Organización Mundial de la Salud, Fundación Iberoamericana de Seguridad y salud Ocupacional. Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. OMS; 2004. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores No. 4.
- 9 Ley de Acoso Laboral. Ley 1010 de 2006. Diario Oficial del Estado, N° 46.160, Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006).
- 10 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo y Estrés Ocupacional. Resolución 2646 de 2008. Diario Oficial del Estado, N° 47059, Ministerio de la Protección Social, Colombia. (23 de julio de 2008).
- 11 Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. Resolución 652 de 2012. Diario Oficial del Estado, N° 48427 de 2012, Ministerio de Trabajo. Colombia (abril 30 de 2012).
- 12 Modificación parcial al Comité de Convivencia Laboral. Resolución 1356 de 2012. Diario Oficial del Estado, N° 48501, Ministerio de Trabajo (24 de julio de 2012).
- 13 Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*. 1990; 5(2):119–126.
- 14 Einarsen S. Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggress Violent Behav* 2000; 5(4): 379-401.
- 15 Leavell H, Clark E. Preventive Medicine for the Doctor in His Community: An Epidemiologic Approach. Mc Graw Hill. New York: 1965.