

REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL
DIRECCION TERRITORIAL DE BOGOTA Y CUNDINAMARCA

AUTO: 677

"Por medio del cual se ordena insertar un Capítulo al Reglamento de Trabajo de la Empresa EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA E. L. C.

En Bogotá a los 31 de mayo de 2006

Que mediante escrito radicado mediante No 518374 de fecha 26 de abril de 2006, el representante legal y/o apoderado de la empresa EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA E. L. C., con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, Departamento de Cundinamarca, solicitó a este Grupo la revisión de texto del capítulo adendo al Reglamento de Trabajo.

Que la empresa EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA E. L. C., allegó original y dos (2) copias del capítulo a adicionar al Reglamento de Trabajo, fotocopia de la Resolución número 434 de 21 de mayo de 1990, por medio de la cual se aprobó el Reglamento de trabajo, certificación de existencia y representación legal, copia de los requerimientos previstos en la ley 1010 del 23 de enero de 2006.

Que una vez realizado el estudio de la documentación aportada se encontró que el mismo se ajusta a los parámetros establecidos en la ley 1010 de enero 23 de 2006 y la Resolución No. 734 de 2006, incluyendo lo relativo al deber de escuchar a los trabajadores.

Que compete a este Grupo pronunciarse sobre dicha solicitud, en mérito de lo expuesto

DECIDE:

PRIMERO: ORDENAR LA INSERCIÓN en el Reglamento de Trabajo de la empresa denominada EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA E. L. C., con domicilio en Bogotá, Departamento de Cundinamarca, del CAPITULO XXIV, que adapta el mismo a la Ley 1010 de enero 23 de 2006.

SEGUNDO: ADVERTIR a la empresa EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA E. L. C., que continúan vigentes las demás disposiciones contempladas en el Reglamento de Trabajo aprobado por la resolución No. 434 de 21 de mayo de 1990.

TERCERO: ANEXAR, el CAPITULO XXIV al Reglamento de Trabajo aprobado mediante la resolución No. 434 de 21 de mayo de 1990.

CUARTO: informar que dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la firma del presente Acto Administrativo, deberá publicarse, anexo al Reglamento de Trabajo, el capítulo de que trata el artículo primero del presente proveído, mediante fijación en dos (2) sitios visibles de la empresa y si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, en forma conjunta con esta providencia. Transcurridos ocho (8) días después de la publicación entrará a regir el capítulo que por el presente acto se ordena la inserción.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE


MARTHA LUCIA CASTANO DE GONZALEZ

Coordinadora Grupo de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Yolanda Hernández /Pablo E. Romero C.

**ADICIONESE AL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LA
EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA**

APROBADO MEDIANTE LA RESOLUCIÓN No. 00434 DEL 21 DE MAYO DE 1990

**CAPITULO XXIV
LEY 1010 DE 2006**

**ACOSO LABORAL DEFINICIÓN,
MODALIDADES, MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS**

ARTICULO 85. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Para efectos del presente Reglamento, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

ARTICULO 86. MODALIDADES. Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 del 23 de Enero de 2006, las siguientes: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral.

ARTICULO 87. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presume que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, género, origen familiar o nacional, sexo, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 85.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 88. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial;
- c) 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;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa;
- e) 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;
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 58 y 60 del mismo Código; además de las estipuladas en las normas que para tal efecto regule las relaciones de los servidores públicos, así como las estipuladas en los artículos 26 al 29 del Decreto 2127 de 1945 por el cual se reglamenta la Ley 6ª de 1945.

h

MA
CX

- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
- i) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

ARTÍCULO 89. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 90. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

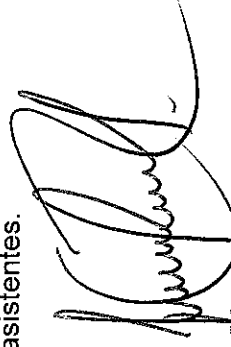
1. Notificación a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa, para lo cual se creó el Comité de Convivencia Laboral.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos;
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 91. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

1. La Empresa de Licores de Cundinamarca tendrá un Comité de Convivencia Laboral integrado de la siguiente forma:
 - a) Subgerente de Talento Humano quien lo presidirá
 - b) Subgerente Administrativo
 - c) Jefe Oficina Asesora Jurídica
 - d) Tres (3) representantes del Sindicato nombrados por su Junta Directiva y,
 - e) Un secretario elegido por el Comité con derecho a voz pero sin voto.
2. El Comité de Convivencia Laboral, tendrá las siguientes funciones:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las

áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.

- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas de acoso laboral.
 - d. Crear mecanismos de conciliación que permitan superar las condiciones de acoso laboral.
 - e. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener una vida laboral conveniente, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos sometidos a su conocimiento.
 - f. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - g. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - h. Atender las sugerencias de los funcionarios para establecer el procedimiento para prevenir, corregir las conductas de acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
 - h. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. El Comité de Convivencia laboral se reunirá ordinariamente una vez cada dos meses, o extraordinariamente cuando se requiera por necesidades apremiantes de acoso laboral.
 4. Se deberá presentar ante el Secretario la situación que pueda configurar acoso laboral, para presentarlas al Comité y éste estudie cada caso en concreto.
 5. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará y si fuere necesario formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 6. Si como resultado de la actuación del comité, éste considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al funcionario competente de la empresa, para que adelante los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido en la Ley.
 7. El Comité de Convivencia laboral, para deliberar requiere de la presencia de por lo menos el presidente o su delegado, y cuatro de sus miembros restantes; las decisiones deberán ser en lo posible tomadas por unanimidad, pero en su defecto, serán válidas las decisiones que se tomen por la mitad mas uno de los asistentes.



JAVIER ENRIQUE CASTRO RODRÍGUEZ
Gerente General

Realizaron: Gloria U., Carlos M., Jorge G., Juan C., Mirna M., José Antonio G.
Revisó: María del Pilar C., Jason A.
Vo.Bo. Control de Legalidad Oficina Asesora Jurídica. Martha A.
Vo.Bo. Presidente de Sinaltralic Subdirectiva de Cundinamarca

