

COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL



OBJETIVOS

General:

- Capacitar sobre la importancia de establecer un comité de convivencia laboral en la empresa.

Específicos:

- ✓ Definir qué es acoso laboral.
- ✓ Especificar como se conforma el comité de convivencia laboral.
- ✓ Conocer cuales son las funciones del Comité y la de sus integrantes.



INTRODUCCION

El acoso laboral es una de las causas que provoca en las personas estrés, niveles de ira, ansiedad o el deseo de abandonar la empresa ya que los trabajadores no encuentran un apoyo por parte de los jefes o de la legislación.

El acoso laboral puede llegar a ser sutil y es fácil de que pase desapercibido por el resto de los trabajadores.





Acoso Laboral



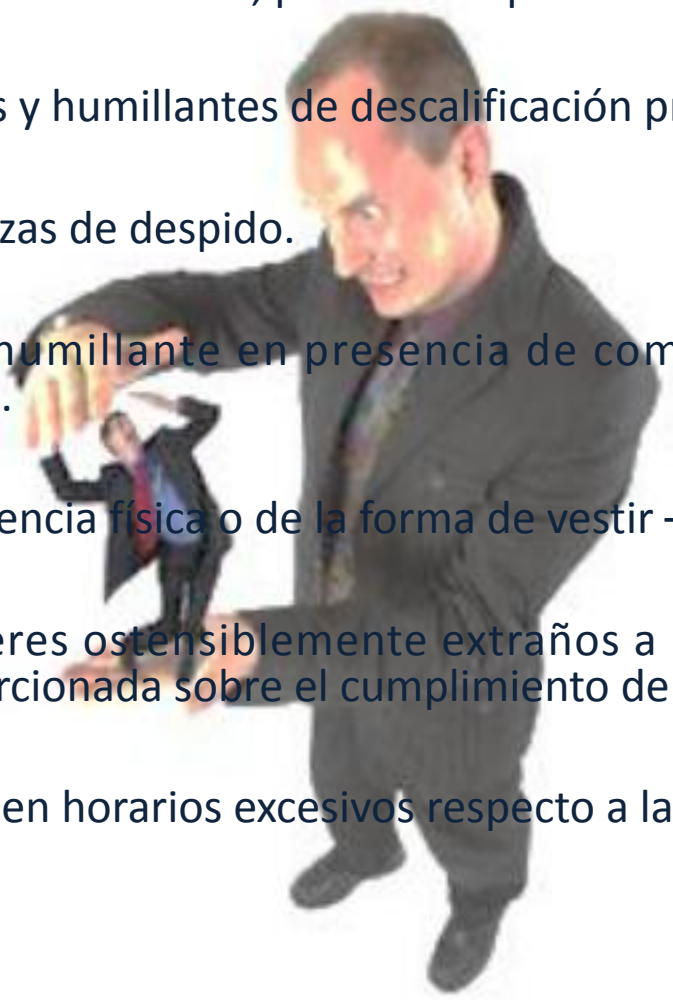
- La Ley 1010 de 2006 y la Resolución 2646 de 2008 definen el acoso laboral como:

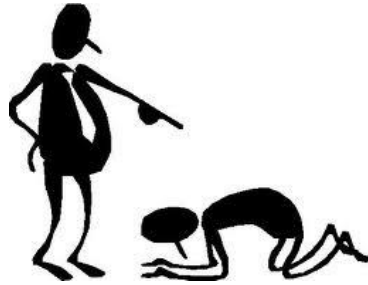
Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.



CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- ✓ Acto de agresión física
- ✓ Expresiones injuriosas o ultrajantes – palabras soeces o con alusión a la raza, el género, origen familiar o nacional, preferencia política o el estatus social.
- ✓ Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- ✓ Injustificadas amenazas de despido.
- ✓ La descalificación humillante en presencia de compañeros de propuestas u opiniones de trabajo.
- ✓ Burlas sobre la apariencia física o de la forma de vestir – en público.
- ✓ Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, exigencias desproporcionada sobre el cumplimiento de labores.
- ✓ Exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.





- ✓ Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos e imposición de deberes laborales.
- ✓ La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de labores.
- ✓ La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales reglamentaria o convencionales para pedirlos.
- ✓ Envío de anónimos, llamadas telefónicas o mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio



RESOLUCION 652 DE 2012: Establece conformación y funcionamiento del Comité de Acoso Labora



* Se constituye los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Res. 2646 de 2008.

* Es necesario establecer su conformación.



Objeto de la Resolución

- Es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- Establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las ARP frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral



Conformación del Comité



Número de Trabajadores	Representante s de los trabajadores	Representante s del empleador
Menor de 10	1	1
Entre 11 y 50	2	2
Entre 51 y 500	3	3
Más de 501	4	4



Integrantes del Comité

- Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamientos, tales como ser:

- ✓ Respetuosos
- ✓ Imparciales
- ✓ Tolerantes
- ✓ Serenos
- ✓ Confidencial
- ✓ Reservado
- ✓ Conciliador
- ✓ Amables



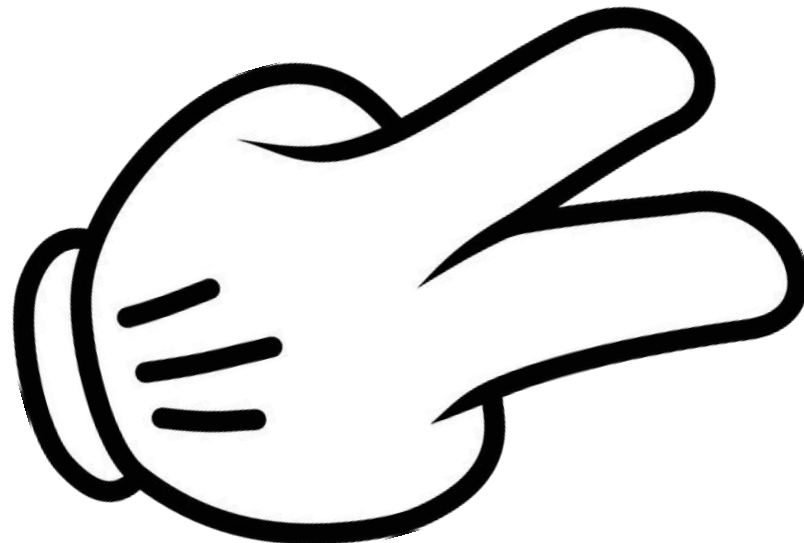
ELECCION DE LOS REPRESENTANTES

- El empleador designará directamente a sus representantes.
- Los trabajadores elegirán a sus representantes mediante escrutinio público. En votación secreta.



Período del Comité

El período de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.





Claudia Sierra
Suplente del presidente



Nidia Martinez
presidente



Mildrey Anzola
Secretaria



Rosario Camargo
Suplente de Secretaria



Oscar Gomez
Integrante



Nelson Miranda
Integrante



Robinson Rubiano
Integrante



Saulo Cadena
Integrante



Funciones del Comité de Convivencia Laboral



- ✓ Recibir y dar trámite a las quejas de los colaboradores.
- ✓ Examinar los casos puntuales de manera confidencial.
- ✓ Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos.
- ✓ Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo mutuos acuerdos para llegar a una solución.
- ✓ Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral.
- ✓ Hacer seguimientos a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento.
- ✓ En casos de que no se llegue a ningún acuerdo entre las partes el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja o informar a la alta dirección de la empresa.



- ✓ Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral e informes requeridos por los organismos de control.
- ✓ 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.
- ✓ 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.



Presidente del Comité:

El comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá como funciones:

- ✓ Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- ✓ Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- ✓ Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el comité.
- ✓ Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.



Secretario del Comité



El comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Secretario, quien tendrá como funciones:

- ✓ Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- ✓ Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el Presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando día, la hora y el lugar de la reunión.
- ✓ Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- ✓ Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.



- ✓ Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- ✓ Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del comité.
- ✓ Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- ✓ Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- ✓ 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.



Reuniones del Comité

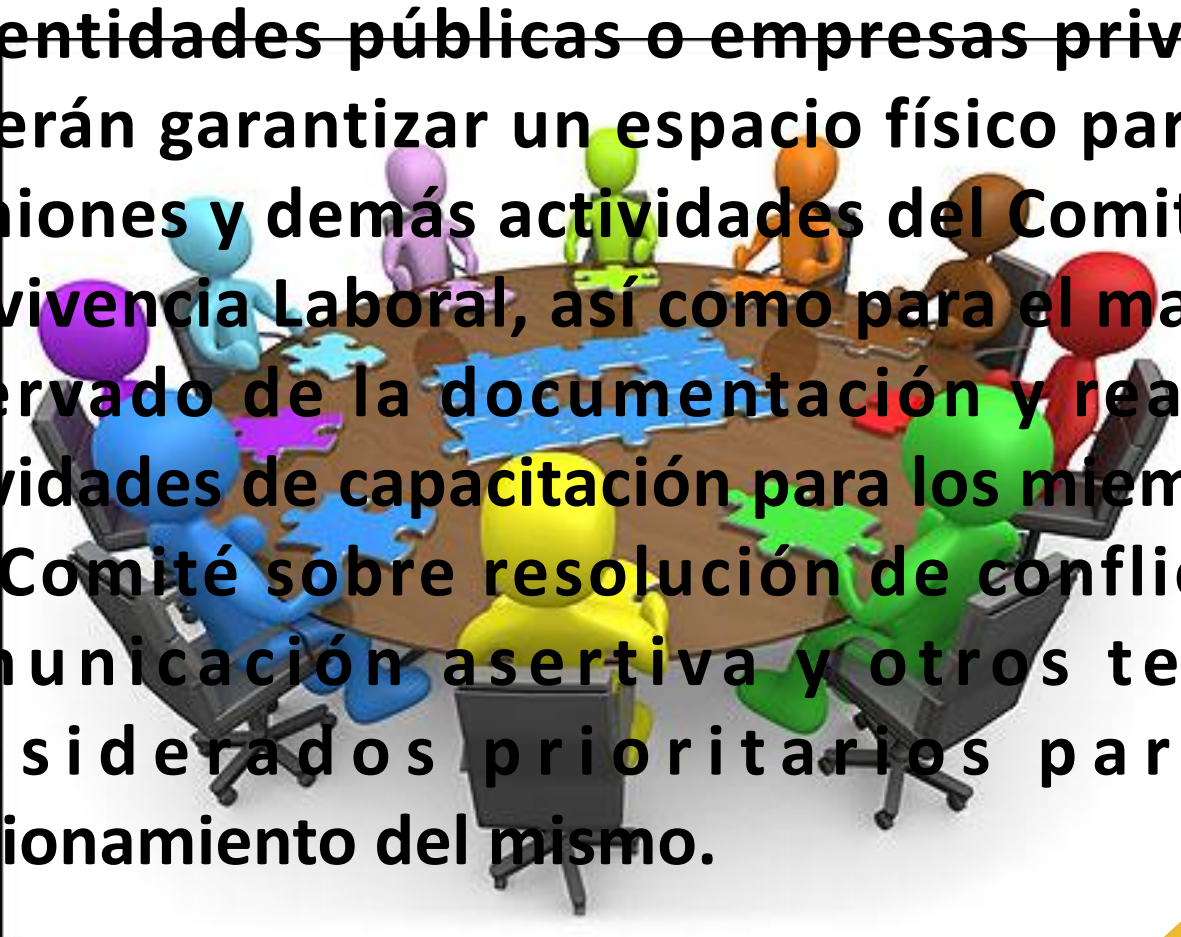


El comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez cada tres meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten caso que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.



Recursos para el funcionamiento del Comité

Las entidades públicas o empresas privadas deberán garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.



Responsabilidad de los empleadores

Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programa de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.



Responsabilidad de las ARL



- Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las ARL llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.



GRACIAS



comite



Evaluación comité de Convivencia

Nombre:

Calificación:



Que es el acoso laboral?

Para que sirve el comité de convivencia en una empresa?

Como miembro del comité, cómo debo proceder si recibo una queja o solicitud?

Con qué frecuencia se reúne el comité?

Qué características debe tener un miembro del comité de convivencia?

