

¿Sabías que tenemos un Comité de Convivencia Laboral?

sochagota

Comité Convivencia Laboral
Vigencia 2020-2022

Se constituye el Comité de Convivencia como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Es un grupo de vigilancia conformado por representantes de los trabajadores y del empleador en igualdad de número, que tiene como objetivo promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones positivas entre los trabajadores de la compañía y respetar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Leyes que soportan su funcionamiento :

Ley 1010 2006, regula de forma total todas las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos.

Resolución 2646 de 2008. Capítulo III artículo 14 numerales 1.1, 1.3, 1.4, 1.6 y 1.7, evaluación, prevención, factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Resolución 652 de 2012, conformación y funcionamiento Comité de Convivencia Laboral.

Reglamento interno de trabajo CES. Capítulo XVI. Mecanismos de prevención del acoso laboral.



Funciones del Comité de convivencia laboral

Entre otras tendrá las siguientes:

- ◆ Recibir y dar trámite a las quejas que describan situaciones de acoso laboral.
- ◆ Examinar de manera confidencial los casos.
- ◆ Escuchar las partes involucradas de manera individual.
- ◆ Crear espacios de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos.
- ◆ Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos y verificar su cumplimiento.

- ◆ En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo o que la conducta persista, remitir el caso a la entidad competente.
- ◆ Presentar a la alta dirección recomendaciones para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- ◆ Verificar el cumplimiento de las recomendaciones.
- ◆ Elaborar informes trimestrales de gestión.



¿Como interponer una queja?

Tenga en cuenta que las conductas de Acoso Laboral caducan a los seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido.

El Secretario del comité recibirá por escrito las quejas interpuestas por los empleados dando plena garantía de la confidencialidad en el proceso.

Para este fin se diseñó el formato de registro de la queja de presunto acoso laboral, que se encuentra en la ruta S:\Comites\Informacion\Convivencia o puede ser solicitado a la secretaria del Comité.

Una vez presentada la queja el C.C.L deberá analizar el caso y se iniciará un proceso de investigación y de conciliación confidencial junto a las partes involucradas.

Al finalizar el proceso se formulará un plan de mejora concertado entre la partes.



¿Acoso laboral?

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



¿Sabes cuales son los tipos de acoso?

Maltrato Laboral: Cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral del empleado, toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione su integridad, autoestima o sus derechos a la intimidad y al buen nombre.



Persecución Laboral: Toda conducta reiterativa con el propósito de inducir al trabajador a renunciar, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y/o los cambios permanentes de horario que puedan producir en el desmotivación.

¿Quiénes componen el Comité de Convivencia?

Inequidad Laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Discriminación Laboral: Trato diferenciado por razones de raza, genero, edad, origen familiar o nacionalidad, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento Laboral: Acciones que tiende a obstaculizar el cumplimiento de la labor o retardarla con perjuicio para el trabajador.

Desprotección Laboral: Toda conducta que ponga en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante ordenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el empleado.



SEYHAN KARABULUT



ANDRÉS WOLFF



PRESIDENTE
FABIO BEJARANO



SECRETARIA
LILIANA LARA



MAURO HERNÁN
VARAGAS ÁVILA



JOSÉ JIMENO ALVARADO



SANDRA ISABEL CASTRO
ORTIZ



JORGE ENRIQUE YÉPES
GARRIDO