

ACOSO LABORAL

Comité de Convivencia Laboral - Conformación - Funcionamiento



¿Cómo se conforma y funciona el comité de convivencia laboral?

Respuesta: De acuerdo a la [Resolución 652](#) y su modificación la [Resolución 1356 de 2012](#) , del Ministerio del Trabajo

ACOSO LABORAL. “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 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. [Ley 1010 de 2006](#), Art 2.

MEDIDAS PREVENTIVAS. 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. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo. Ley 1010/2006, Art 9.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Es una medida preventiva de acoso laboral. [Res. 2646 de 2008](#)

, del Ministerio de la Protección Social. Art. 14 numeral 9 1.7

CONFORMACION. Está compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, facultando la norma a la empresa privada o entidad pública para designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. Res. 1356 de 2012 Art 1.

En las entidades con menos de 20 trabajadores dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador con sus respectivos suplentes.

FORMA DE SELECCIÓN.

Empleador: Sus representantes los designa directamente.

Trabajadores: Mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y autentica de todos los trabajadores y mediante escrutinio público.

Procedimiento: Debe ser adoptado por la empresa y se debe incluir en la respectiva convocatoria de elección.

Numero de comités: Ahora solo se requerirá tener uno por empresa y se deja a voluntad de la empresa integrar comités de convivencia adicionales, de acuerdo a su organización interna por regiones geográficas o departamentos o municipios del país, quedando modificada así la resolución 652 que establecía uno central y otro adicional por cada centro de trabajo de manera obligatoria.

CALIDADES. Los candidatos deben tener competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo

Comite de Convivencia Laboral- Conformación- Funcionamiento- Acoso Laboral

Escrito por El Dr. César Augusto Duque Mosquera

Miércoles, 25 de Julio de 2012 00:00 - Actualizado Miércoles, 02 de Septiembre de 2015 15:05

de la información y ética. Así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

IMPEDIMENTO. No podrá constituirse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos 6 meses anteriores a su conformación.

PERIODO. 2 años a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación o elección

DIGNATARIOS

El Presidente y Secretario serán elegidos por mutuo acuerdo entre sus miembros.

REUNIONES: Se reunirá ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrán ser convocados por cualquiera de sus integrantes

Quórum: Sesionara con la mitad más uno de sus integrantes.

CAPACITACION. Se deben realizar actividades para los miembros del comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas prioritarios para su funcionamiento

TERMINO PARA IMPLEMENTAR EL COMITE. Hasta el 31 de diciembre de 2012.

FUNCIONES.

Comite de Convivencia Laboral- Conformación- Funcionamiento- Acoso Laboral

Escrito por El Dr. César Augusto Duque Mosquera

Miércoles, 25 de Julio de 2012 00:00 - Actualizado Miércoles, 02 de Septiembre de 2015 15:05

QUEJAS. Recibir y darles trámites.

ANALIZAR. Las quejas presentadas

ESCUCHAR. A las partes involucradas de manera individual sobre los hechos.

ESPACIOS DE DIALOGO. Crearlos para promover compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias

PLANES DE MEJORA. Formular un plan concertado entre las partes.

SUGERIR. A la alta dirección medidas preventivas y correctivas

SEGUIMIENTO: A las recomendaciones dadas por el comité de convivencia

COMUNICAR. A la alta dirección en aquellos casos que no se logre un acuerdo o no se cumplan las recomendaciones

INFORMES. Elaborarlos trimestralmente. Estadísticas de quejas y reclamos. Elaborar el informe anual de resultados de gestión del comité y los informes requeridos por los organismos de control.

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR. Desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral

FIN:

Comite de Convivencia Laboral- Conformación- Funcionamiento- Acoso Laboral

Escrito por El Dr. César Augusto Duque Mosquera

Miércoles, 25 de Julio de 2012 00:00 - Actualizado Miércoles, 02 de Septiembre de 2015 15:05

-Promover un excelente ambiente de convivencia laboral

-Fomentar relaciones positivas entre los trabajadores de la empresa

-Respalda la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

RECURSOS. Se debe garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité, así como para su manejo reservado de la documentación

RESPONSABILIDAD DE LA ARP. La Administradora de Riesgos Profesionales llevara a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

SANCIONES. No cumplir implica sanciones impuestas por el ministerio del trabajo. [Decreto 2150 de 1995,](#)
Art 115.

CESAR AUGUSTO DUQUE MOSQUERA