

Nota de último minuto N° 0049

¡CONVIVE EN UNIDAD! EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA UNGRD

El Comité de Convivencia Laboral es un equipo conformado por representantes de los Empleados y del Empleador de entidades públicas y privadas, que por un periodo de dos años tendrán como función principal prevenir el acoso laboral, y evitar los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo (Resolución 2646 del 2008).

Este grupo recibe y da trámite a las quejas relacionadas con situaciones de Acoso Laboral. El proceso es plenamente confidencial y propone escuchar a las partes involucradas, generar espacios de diálogo, formular un plan de mejora concertado entre las partes para promover la convivencia laboral, y hacer seguimiento a los compromisos adquiridos. Así mismo, en aquellos casos donde no se llegue a un acuerdo entre las partes, o no se cumplan las recomendaciones, el Comité remitirá las quejas ante la Procuraduría General de la Nación. De igual forma, todas las acciones se realizan bajo los principios y competencias de respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva del manejo de la información, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

¿Quiénes conforman el Comité de Convivencia Laboral?

¿Qué es Acoso Laboral?

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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. Puede ser sutil y pasar desapercibido

¿Cuáles son las modalidades de acoso laboral?

Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador.

Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar, credo religioso, preferencia política o situación social.

Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador

¿Qué aspectos debo tener en cuenta antes de radicar una queja al Comité de Convivencia Laboral?

- La conducta a reportar representa alguna modalidad de acoso laboral descrita anteriormente.
- Es una conducta persistente
- Es una conducta demostrable (se tienen pruebas para adjuntar a la queja).

¿Qué debo hacer para reportar un caso de acoso laboral en el Comité de Convivencia?

- Diligenciar el formato de Reporte de Casos de Acoso Laboral firmado (también se recibirán reportes anónimos)
- Adjuntar documentación que compruebe el caso.
- Remitir el Reporte al Comité por cualquiera de estos cuatro medios:
 - o Correo electrónico a: convivencia@gestiondelriesgo.gov.co
 - o Por medio del buzón del Comité de Convivencia.
 - o Físicamente al Secretario del Comité de Convivencia.

¿Cuál es el procedimiento que existe en el Comité de Convivencia Laboral para recibir y tramitar los reportes de acoso laboral?

- El Secretario del Comité confidencialmente revisará cada caso, y en el marco de una semana de recibido, se estará enviando una respuesta escrita a quien reporta el caso.
- El Presidente y el Secretario convocarán al Comité de Convivencia cuando se considere necesario, para evaluar el caso y realizar el plan de atención.