

APRENDAMOS MAS SOBRE...



COMITÉ DE — CONVIVENCIA LABORAL

¿Qué es y para qué sirve?

El Comité de Convivencia Laboral es una estrategia que ha sido muy promovida en las empresas y que tiene como objetivo principal, fomentar el buen trato por medio de políticas y acciones que demuestren el interés en la prevención del acoso laboral, definido por la Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de la Protección Social Art. 14, numeral 9) la cual, contribuye a la protección de los colaboradores contra los riesgos psicosociales que afectan su salud en los sitios de trabajo.

¿Cómo se conforma?

El empleador designará directamente a sus representantes y los colaboradores elegirán libremente los suyos mediante votación confidencial y escrutinio público, cuyo procedimiento debe ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia debe estar compuesto por dos representantes del empleador y dos 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.

En el caso de empresas con menos de veinte colaboradores, el Comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador, con sus respectivos suplentes.

Los miembros permanecerán por un periodo de dos años en los que deberán reunirse cada tres meses o de manera extraordinaria cuando se requiera.

¿Cuáles son las principales funciones del comité?

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formulen quejas o reclamos, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral al interior de la entidad pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.



- Crear espacios de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a soluciones efectivas.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos, el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja y verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el colaborador podrá presentar su queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los 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 Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) 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.



¡JUNTOS NOS ASEGURAMOS
DE AVANZAR!

Línea de atención: 01 8000 511 414

Te asesoramos



arlsura.com

