**PREGUNTAS COMITÉ DE CONVIVENCIA**

**RESOLUCIÓN 652 DE (Abril 30) 2012**

**RESOLUCIÓN 1356 (Julio 18) DE 2012 Modificación parcial**

**Ley 1010 del 2010 Acoso Laboral**

1. La conformación y funcionamiento del COMITÉ de CONVIVENCIA Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
2. Ver (R:652)Cada Comité estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores con sus respectivos suplentes, así:
3. Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.
4. Entre 11 y 50 trabajadores, el comité estará conformado por 4 miembros y 2 representantes de los trabajadores y 2 del empleador.
5. Entre 51 a 500 trabajadores, el comité estará conformado por 6 miembros, 3 representantes de los trabajadores y 3 del empleador.
6. Con más de 501 trabajadores, el comité estará conformado por 8 miembros, 4 representantes de los trabajadores y 4 del empleador.
7. Ver (R:1356) Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
8. Que es el acoso Laboral? Y menciones 3 conductas que considere según su criterio más importante como presunto acoso laboral? Apóyese Ley 1010 del 2006.

**ACOSO 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; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. Conductas de acoso laboral:

* El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
* Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
* La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo

1. Mencione las Funciones del Comité de Convivencia Laboral? y sí se presenta un caso de acoso Laboral cuál es su actuar frente a esta situación? Descríbalo apóyese en la Ley 1010 del 2006

|  |
| --- |
| **Funciones comité de convivencia** |
| 1. 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 soporta. 2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada. 3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. 4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. 5. 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. 6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. 7. 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 trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. 8. 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. 9. 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. 10. 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. |

Cuando se presente un caso de acoso laboral se debe hacer lo siguiente:

La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

1. Juan Carlos es miembro activo del Comité de Convivencia Laboral pero el Sr Juan Carlos servidor público de la empresa la COES hace seis meses le habían presentado una queja por acoso a una Auxiliar de servicios generales el cual género en ella alteraciones de salud, el interrogante es:

-Cree usted que la empresa está incurriendo en una negligencia al tener al Sr Juan Carlos aun en el comité?, sustente su respuesta.

\* Si, porque una de las funciones del comité de convivencia es “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 soporta” al no cumplir con las respectivas funciones está siendo la empresa negligente.

1. Usted (grupo) debe conformar el comité de Convivencia de su empresa con los miembros de su equipo de estudio ¿Cómo y cuál es el procedimiento para conformar este comité? mencione los pasos y tenga en cuenta que deben simularlo en clase y darlo a conocer.
2. ¿Cuál es la Responsabilidad de las ARLS frente a una situación de acoso Laboral en las organizaciones?

La responsabilidad de las ARLS es llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

1. ¿Porque cree usted (grupo) que es fundamental e importante contar con un comité de Convivencia en una organización? Sustente objetivamente.

Es fundamental e importante contar con un comité de convivencia en una organización porque este vela por el bienestar social y personal de los trabajadores. El debido cumplimiento de las funciones del comité de convivencia optimiza un buen clima laboral y comunicación interna de los empleados.

Mucha suerte.

**Reflexión: El éxito es la aplicación diaria de la disciplina.”Jim Rhon**