



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, conforme lo establece la resolución 0652 del 30 de abril del año 2012. Que el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el “1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”.

El acoso laboral es: “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).

QUIENES LO INTEGRAN

Erika Lucía Ramírez García *Directora de Gestión Humana*

Cecilia Dawkins Palacio *Docente*

Gloria Ayde Trujillo Osorio *Secretaria*

Irene Montes García *Contadora*

Objetivo del Comité de convivencia laboral

Determinar acciones de prevención contra el acoso laboral hacia los empleados y compañeros de trabajo; fortaleciendo las buenas relaciones en los ambientes laborales.

Que es un Acoso Laboral?

“Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un 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 o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo”. Ley 1010 de 2006.

TRAMITE DE QUEJAS.

1. Solicitar formato en la oficina de la secretaria del comité de convivencia laboral de la empresa, ubicado en el segundo piso de las oficinas de COOMEI.
2. Diligenciar el formato sobre la queja, especificar la conducta constitutiva de acoso laboral, nombres y apellidos de la persona que presuntamente cometió la conducta, exposición sucinta de los hechos, las fechas en que dichas conductas fueron cometidas, interés de conciliar y pruebas que fundamenten la queja.
3. Entregar formato diligenciado a la secretaria del comité, el comité se reunirá y dará respuesta dentro de los cinco (5) días hábiles. Si la queja no cumple con los requisitos, al ser analizado por el comité, la secretaria pasara un escrito al descontento. Si cumple se continua el trámite.
4. Importante a tener en cuenta que la conducta que haga referencia el disgustado deben haber sido reiterativas y demostrables (pruebas).
5. Firmar compromiso de confidencialidad.

La Cooperativa “COOMEI”, le está dando importancia al clima laboral y al bienestar de los trabajadores, el impacto de la nueva gestión de buen gobierno permite abordar adecuadamente una comunicación assertiva y una resolución efectiva de los conflictos donde nuestros trabajadores sean prósperos en todas sus labores y su clima laboral les permita desempeñar su trabajo con eficiencia y voluntad.

Conductas de Presunto Acoso Laboral	Conductas que NO son Acoso Laboral
Agresión física	Exigencias razonables de fidelidad y lealtad institucional
Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona	Memorandos encaminados a solicitar exigencias técnicas
Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional	Solicitud de cumplir deberes extra cuando es necesario para resolver situaciones de crisis institucional
Injustificadas amenazas de despido	Exigencia de cumplir las obligaciones o deberes del Código Sustantivo del Trabajo y de no incurrir en sus prohibiciones
Burlas sobre la apariencia	Exigencia de cumplir con el reglamento de trabajo y las estipulaciones del contrato
Alusión pública a la intimidad	
Tareas ajenas o desproporcionadas para el cargo contratado	
Exigencia de laborar en horarios excesivos sin fundamento objetivo	
Trato discriminatorio en el otorgamiento de derechos y prerrogativas	