

PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y


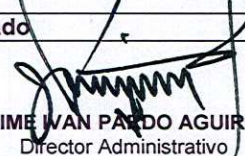
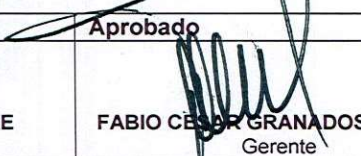


PROCEDIMIENTO PARA QUEJA DE ACOSO LABORAL

	TERMINAL DE TRANSPORTES DE VILLAVICENCIO S.A.	PR-SG-SST- 08
	PROCESO GESTION DE CALIDAD	Versión 1
	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Vigencia 11/05/2015
	PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y PROCEDIMIENTO PARA QUEJA DE ACOSO LABORAL	Documento Controlado Página 1 de 19

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	2
1. OBJETIVOS	2
1.1. General	2
1.2. Específicos	2
2. ALCANCE	2
3. FINALIDAD	2
4. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE	3
5. MARCO NORMATIVO	4
6. CONDICIONES GENERALES	4
7. JUSTIFICACION	4
8. CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	5
8.1. Designación	5
8.2. Periodo	5
8.3. Inhabilidades	6
8.4. Causales de retiro	6
8.5. Reemplazos temporales y definitivos	7
9. FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	7
9.1. Instalación	7
9.2. Funciones del Comité de Convivencia Laboral	8
9.3. Funciones del Presidente del Comité de Convivencia Laboral	9
9.4. Funciones del Secretario del Comité de Convivencia Laboral	9
9.5. Capacitación para los miembros del Comité	10
10. METODOLOGIA DE LAS SESIONES DEL COMITÉ	10
10.1. Clasificación de la reuniones	10
10.2. Actas e informes trimestrales	11
10.3. Decisiones del Comité	11
10.4. Actividades preventivas del comité	11
11. DESARROLLO DEL TRÁMITE DE LAS QUEJAS POR MEDIO DE UN PROCESO CONFIDENCIAL, CONCILIATORIO Y EFECTIVO PARA PREVENIR CASO LABORAL	13
12. EVIDENCIAS DE ACTUACIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA	16
13. VIGENCIA Y MODIFICACIONES	16
14. REGISTROS	17
15. ANEXOS	17
16. REGISTRO DE MODIFICACIONES	17

Elaborado	Revisado	Aprobado
 OLGA LUCIA GRAMADOS GOMEZ Coordinador de Calidad	 JAIME IVAN PARDO AGUIRRE Director Administrativo	 FABIO CÉSAR GRAMADOS PUERTO Gerente
Fecha: 11/05/2015	Fecha: 11/05/2015	Fecha: 11/05/2015

	TERMINAL DE TRANSPORTES DE VILLAVICENCIO S.A.	PR-SG-SST- 08
	PROCESO GESTION DE CALIDAD	Versión 1
	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Vigencia 11/05/2015
	PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y PROCEDIMIENTO PARA QUEJA DE ACOSO LABORAL	Documento Controlado
		Página 2 de 19

INTRODUCCION

El acoso laboral es una de las causas que provoca en las personas estrés, niveles de ira, ansiedad o el deseo de abandonar la empresa ya que los trabajadores no encuentran un apoyo por parte de los jefes o de la legislación. El acoso laboral puede llegar hacer sutil y es fácil de que pase desapercibido por el resto de los trabajadores.

1. OBJETIVOS

1.1. General:

- Revisión de las bases legales del comité de convivencia laboral, sus integrantes y funciones específicas.

1.2. Específicos


- Definición de acoso laboral.
- Conformación del comité de convivencia laboral.
- Conocer cuáles son las funciones del comité y la de sus integrantes
- Establecer procedimiento interno, confidencial, conciliatorio para que el personal del Terminal de Transportes de Villavicencio presenten quejas de posible acoso laboral.

2. ALCANCE

Desde la radicación de la queja por parte del quejoso hasta el proceso de conciliación o envío de la queja a la Procuraduría General de la Nación, o a la alta dirección.


3. FINALIDAD

La Terminal de Transportes de Villavicencio tiene como finalidad constituir el Comité de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral, que contribuya a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

	TERMINAL DE TRANSPORTES DE VILLAVICENCIO S.A.	PR-SG-SST- 08
	PROCESO GESTION DE CALIDAD	Versión 1
	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Vigencia 11/05/2015
	PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y PROCEDIMIENTO PARA QUEJA DE ACOSO LABORAL	Documento Controlado Página 3 de 19

4. DEFINICIONES Y TERMINOLOGIA APLICABLE

- **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.
- **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, toda expresión verbal injuriosa o ultraje 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.
- **Persecución Laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, 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, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **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. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **Inequidad Laboral:** Asignación de funciones o menosprecio del trabajador.
- **Desprotección Laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante ordenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
- **Comité de Convivencia Laboral:** “Tiene como función conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral y que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo”.

	TERMINAL DE TRANSPORTES DE VILLAVICENCIO S.A.	PR-SG-SST- 08
	PROCESO GESTION DE CALIDAD	Versión 1
	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Vigencia 11/05/2015
	PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y PROCEDIMIENTO PARA QUEJA DE ACOSO LABORAL	Documento Controlado Página 4 de 19

5. MARCO NORMATIVO

- **Ley 1010 de 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Resolución 734 de 2006:** Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006.
- **Resolución 2646 de 2008:** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- **Resolución 652 de 2012:** Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1356 de 2012:** Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012

6. CONDICIONES GENERALES

El proceso de manejo de quejas de Acoso Laboral, se realiza siguiendo de manera estricta las actividades contempladas en este procedimiento y con las condiciones adecuadas para el desarrollo de la misma, respetando los principios de transparencia, eficacia y celeridad contemplados en la constitución y las leyes.

El Comité de Convivencia Laboral es el encargado de examinar de manera confidencial los casos y seleccionar aquellos que se pueden tipificar como acoso laboral.

En caso de no llegar a un acuerdo entre las partes ante el Comité Laboral, este debe remitir el caso a la Procuraduría General de la Nación, o a la alta dirección, para que se le dé el trámite pertinente.

7. JUSTIFICACIÓN

El artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, contempla como medida preventiva de acoso laboral el Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”.