

# PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y



# PROCEDIMIENTO PARA QUEJA DE ACOSO LABORAL

	<b>TERMINAL DE TRANSPORTES DE VILLAVICENCIO S.A.</b>	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
 <b>OLGA LUCIA GRAMADOS GOMEZ</b> Coordinador de Calidad	 <b>JAIME IVAN PARDO AGUIRRE</b> Director Administrativo	 <b>FABIO CÉSAR GRAMADOS PUERTO</b> Gerente
Fecha: 11/05/2015	Fecha: 11/05/2015	Fecha: 11/05/2015

	<b>TERMINAL DE TRANSPORTES DE VILLAVICENCIO S.A.</b>	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.

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

	<b>TERMINAL DE TRANSPORTES DE VILLAVICENCIO S.A.</b>	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”.