

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



Alcaldía
de Itagüí



Integrantes

Javier Jovanny Gutiérrez Calle - Subsecretario de Recursos Educativos

Héctor Guillermo Torres Giraldo - Profesional Universitario

Paula Andrea Pérez Arroyave - Profesional Universitario

Margarita María Zapata Rodríguez – Profesional Universitario

María Nidia Ramírez Vélez - Docente

María Eugenia Carrillo González - Coordinadora

Mónica Patricia Valencia Rendón- Auxiliar Administrativa

Jenny Liliana Bedoya Prisco – Auxiliar administrativa



¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

Es un equipo integrado por trabajadores que, en lo posible, cuentan con competencias actitudinales y comportamentales, tales como el respeto, la imparcialidad, la tolerancia, la serenidad, la confidencialidad, la reserva en el manejo de la información y la ética; así mismo, cuentan con habilidades para la comunicación asertiva y el liderazgo para la resolución de conflictos.

Equipo garante de la armonía y del buen trato



Alcaldía
de Itagüí



Objetivo

Determinar el procedimiento a seguir por parte de los servidores públicos integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación de la Alcaldía de Itagüí, para gestionar recepción y trámite de una queja por presunto acoso laboral, en cumplimiento de la Resolución 652 de 2012.

Alcance

Este procedimiento aplica a todos los servidores públicos integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación de la Alcaldía de Itagüí, contemplando el trámite de atención de la queja desde su radicación hasta el cierre y/o remisión a otras autoridades.



Acoso laboral

“Es una conducta persistente, 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 al mismo”. Ley 1010 de 2006, Artículo 2.

Desprotección laboral

Modalidad de acoso laboral, consistente en toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Discriminación laboral

Modalidad de acoso laboral, consistente en todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar, nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.



Funciones del comité de convivencia laboral

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas, en las que se describan situaciones que puedan constituir ACOSO LAB así como las pruebas que las soportan.

Examinar de manera confidencial los casos puntuales en los que se formule queja o reclamo que se pueda tipificar como conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de las entidades o instituciones públicas o privadas. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

Adelantar un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos la confiabilidad.



Funciones del comité de convivencia laboral

Hacer seguimiento a las partes involucradas en la queja verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

En aquellos en que no se llegue 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.



Marco legal específico

- Ley 1010 de 2006. “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- Ley 1257 de 2008. "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones."
- Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, artículo 14, 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”.
- Resolución 652 de 2012. del Ministerio del Trabajo. “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento de Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”



Marco legal específico

- Resolución 1356 de 2012. del Ministerio del Trabajo. “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012”.
- Ley 2191 de 2022. “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral” Según lo estipula el derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.
- Ley 2209 de 2022. “Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006”. Directiva presidencial 03 de marzo de 2022. “Protocolos para la prevención y atención de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo en el ámbito laboral”.
- Circular 026 de 2023. del Ministerio del trabajo. “Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral”



Medidas preventivas

Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.

Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.

Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos a nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS EN EL TRABAJO.



Medidas preventivas

Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.

Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Conformar EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Establecer un procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

convivencia.laboral@itagui.edu.co

Gracias



Alcaldía
de Itagüí