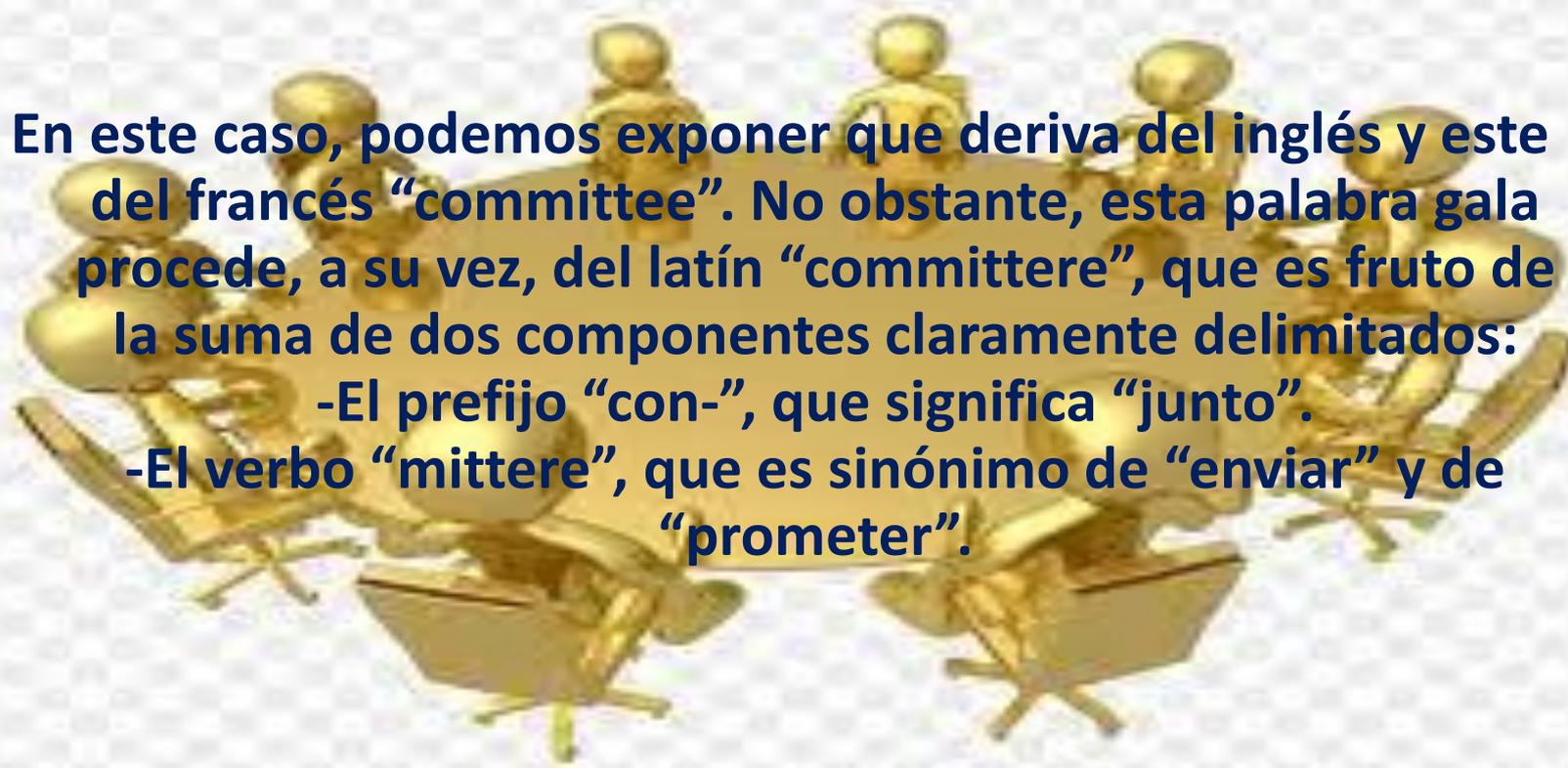




LA PREVENCIÓN QUE DEBE HACER EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, UNA MIRADA DESDE LA ARL

Claudia Patricia Lopera Restrepo
Psicóloga Especialista
Colmena Seguros

¿QUÉ ES COMITE?



En este caso, podemos exponer que deriva del inglés y este del francés “committee”. No obstante, esta palabra gala procede, a su vez, del latín “committere”, que es fruto de la suma de dos componentes claramente delimitados:

- El prefijo “con-”, que significa “junto”.
- El verbo “mittere”, que es sinónimo de “enviar” y de “prometer”.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo (Resolución 652/2012 y 1356 (2012))



MARCO NORMATIVO DE LOS CCL

LEY 1010 DE 2006

RESOLUCION 2646 DE 2008

RESOLUCION 652 DE 2012

RESOLUCION 1356 DE 2012

DECRETO 1072 DE 2015

RESOLUCION 0312 DE 2019

LEY 2191 DE 2022

LEY 2209 DE 2022

CIRCULAR 0041 DE 2020

CIRCULAR 0064 DE 2020

EL MINISTERIO DE TRABAJO, considerando (Resolución 652 de 2012):

Que el artículo 3o de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, 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, adopta la definición de Acoso Laboral así: **“I) Acoso laboral**

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”;

FUNCIONES

FUNCION No. 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 soportan.



¿CÓMO?
¿QUIÉN?
¿MEDIO?
ACTIVIDADES
RESPONSABLES

FUNCION No. 2,3,4,5,6,7



Examinar de manera confidencial los casos, Escuchar a las partes involucradas, adelantar reuniones de diálogo y concertación, formular un plan



¿QUIÉN CONVOCA?
¿QUIENES SE REUNEN?
¿DONDE?
¿CUANDO?
FORMATOS
PLANES DE
MEJORAMIENTO
¿QUIÉN HACE
SEGUIMIENTO,
CUANDO, COMO?
FORMATO DE REMISION
A GERENCIA

FUNCION 8,9,10



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. Hacer seguimiento a las recomendaciones y el informe trimestral.

RAZÓN DE SER DEL COMITÉ - MISION



INDICADORES - IMPACTO



PLAN DE ACCION - GESTION

GESTION EFECTIVA DEL COMITÉ: TRES PASOS

1. Planteamiento del problema o situación a intervenir
2. Visualización del objetivo
3. Estrategias o procedimientos



POLÍTICA

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

CÓDIGO - MANUAL

PROCEDIMIENTO

SENSIBILIZACION ACOSO LABORAL

SEGUIMIENTO Y VIGILANCIA

CAPACITACION

ACTIVIDADES SOCIALES

RES. 2646 DE 2008, ART. 14

POLITICA

DIVULGARLA



VELAR POR EL CUMPLIMIENTO

APOYAR CONSTRUCCION

MANUAL DE CONVIVENCIA



APOYAR LA DIVULGACIÓN

VELAR POR EL CUMPLIMIENTO

APOYAR LA CONSTRUCCIÓN

SENSIBILIZACIÓN



¿QUÉ ES Y QUÉ NO ES ACOSO LABORAL?

TALLERES

CAMPAÑAS

ACTIVIDADES LÚDICO
/ PEDAGÓGICAS

CAPACITACIÓN



ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN



PARTICIPAR

PROMOVERLAS

SOLICITARLAS

PROCEDIMIENTO FRENTE AL PRESUNTO ACOSO LABORAL



CONOCERLO

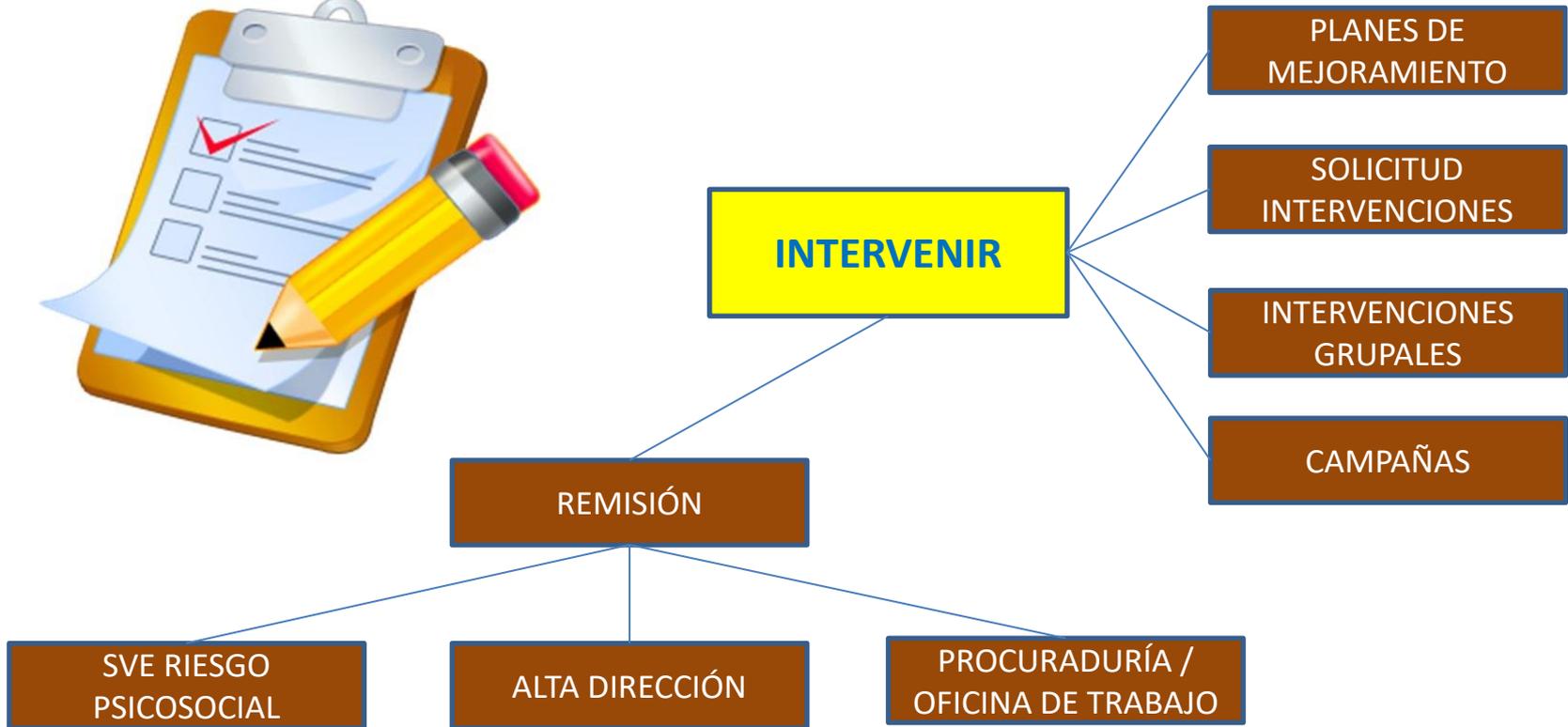
DIVULGARLO

PRACTICARLO

EVALUACIÓN Y CONTROL



EVALUACIÓN Y CONTROL



EVALUACIÓN Y CONTROL



SEGUIMIENTO

SEGUIMIENTO CASO
DE ACOSO LABORAL

SEGUIMIENTO
PLANES DE
MEJORAMIENTO

SEGUIMIENTO A
INTERVENCIONES
GRUPALES

SEGUIMIENTO
SOLICITUDES

FUNCION 8, 9 , 10



PLAN DE GESTION POR TRIMESTRE

IDENTIFICACION
Y MONITOREO

ACCIONES DE
PREVENCION O
INTERVENCION

SEGUIMIENTO
TRIMESTRE
ANTERIOR
IMPACTO O
EFICACIA

INFORME
TRIMESTRAL DE
LA GESTION

RESOLUCION 2764 DE 2022, ARTÍCULO 4: BATERIA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL



Las Administradoras de Riesgos Laborales deben desarrollar acciones de promoción de la salud y prevención de los factores de riesgo psicosociales para sus empleadores, contratantes y trabajadores afiliados, así como prestar asesoría y asistencia técnica para orientar la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial



8 CLAVES DEL ÉXITO PARA UN COMITÉ

1. CAPACIDAD DE LIDERAZGO
2. PLANEACION - NO A LA IMPROVISACIÓN
3. TENER UN LUGAR DE REUNIÓN
4. ESTAR BIEN PREPARADOS – PERFIL Y FORMACION PERMANENTE
5. SER METÓDICOS Y ORDENADOS
6. COMUNICACION CON LA EMPRESA
7. PASIÓN Y CREDIBILIDAD POR LA MISIÓN DEL COMITÉ
8. CUMPLIR RIGUROSAMENTE CON SUS FUNCIONES

UN COMITÉ MÁS HUMANO

¿El comité trabaja sólo para velar los intereses de la empresa y evitar sanciones?

Tal vez en muchas organizaciones sea así, pero vamos a la esencia que es LA GENTE, los trabajadores que todos los días salen de casa a poner lo mejor de sí en su labor y esperan volver al final de su jornada con su familia. Es sobre ellos que debemos enfocar el COPASST Y EL COMITÉ DE CONVIVENCIA, luego , el cumplimiento legal llegará por añadidura.