

Ruta de Atención

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Uniautónoma DEL CAUCA
Vigilado Mineducación

SOMOS EL MOTOR DE LA INNOVACIÓN

Presentación del Equipo



Presidente
Oscar Alvarado Muñoz



Secretaria
Karen Julieth Trujillo



Sup. Presidente
Tifanny Rendón Ruiz



Sup. Secretaria
Daniel José Ruíz



Representante
Luz Nilza Campo



Representante
Magda Katherine Recalde



Representante
Robert Emiro Bolaños



Representante
Diana Ximena Sánchez

Uniautónoma DEL CAUCA
Vigilado Mineducación

SOMOS EL MOTOR DE LA INNOVACIÓN

Ruta de Atención
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

OBJETIVO

Determinar la ruta de atención de posibles casos de acoso laboral para ser atendidas por parte del **Comité de Convivencia Laboral** de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, con el fin de mediar en la resolución pacífica de situaciones de conflicto en cumplimiento con la Ley 1010 de 2006.

ALCANCE

Este programa aplica a los **funcionarios de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca** de la ciudad de Popayán.

RESPONSABLES

El desarrollo de este procedimiento es competencia de los integrantes del **Comité de Convivencia Laboral** de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, **con apoyo de la Coordinación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

DEFINICIONES

Relación Laboral:
La relación laboral o las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital y en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador en tanto que la que aporta o administra el capital y/o servicios se denomina empleador. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. La relación laboral se regula por un contrato de trabajo.

Convivencia Laboral:
Las buenas relaciones interpersonales y el respeto mutuo en las personas y/o grupos que trabajan juntos, para la consecución de climas laborales sanos y de convivencia grupal satisfactoria, y para superar situaciones de estrés, malestar e incluso, violencia en los lugares de trabajo.

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 subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el sitio de trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010 del 2006, art. 2)

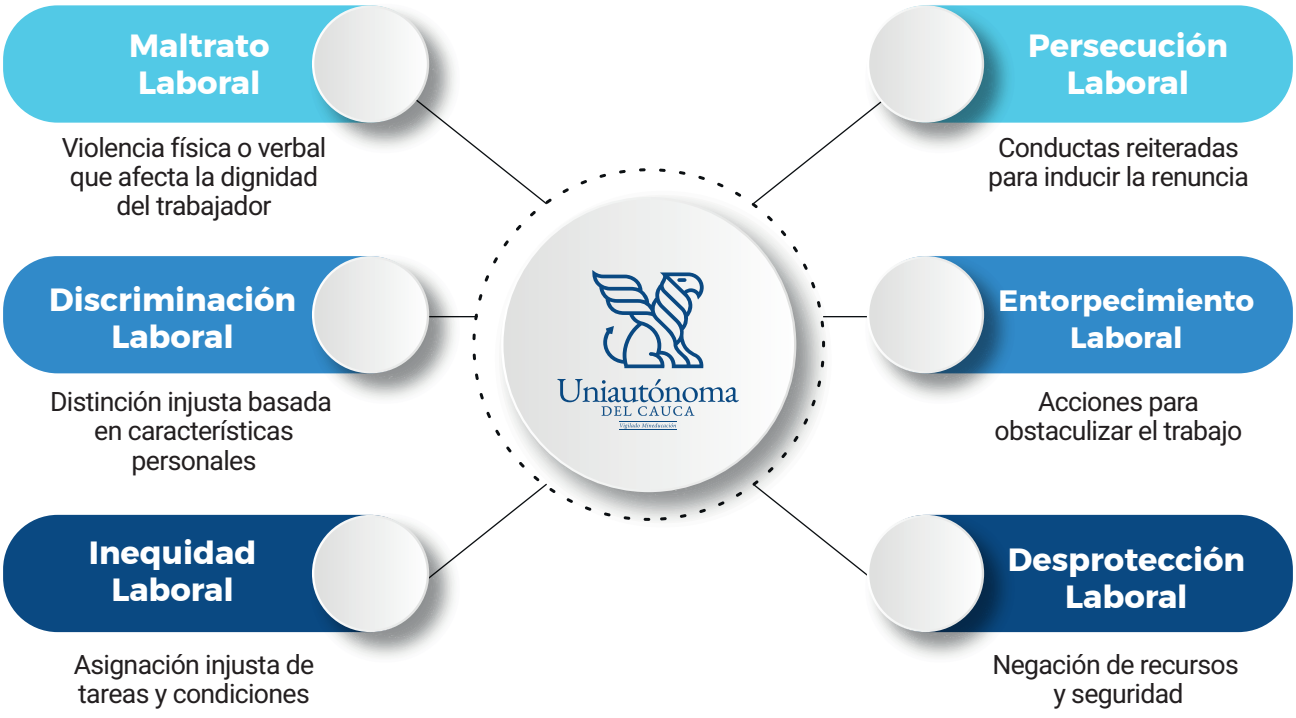
Conflicto:
Situación que implica a dos o más personas en un campo de actuación común, cuyos objetivos pueden ser los mismos o no, y sus modos de alcanzar esos objetivos responden a valores o lógicas diferentes o contrapuestas. Son situaciones en que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo de intereses y/o posiciones incompatibles donde las emociones y sentimientos juegan un rol importante y la relación entre las partes puede terminar robustecida o deteriorada, según la oportunidad y procedimiento que se haya decidido para abordarlo.

Acuerdo:
Trato al cual llegan las partes implicadas en la mediación, con el propósito de solucionar la controversia presentada, es necesario realizar seguimiento a su cumplimiento.

Resolución Pacífica de Conflictos:
Se basa en dirimir el conflicto entre las partes con el apoyo de interlocutores que promuevan el establecimiento de acuerdos equitativos para restablecer la sana convivencia, evitando usar métodos violentos.

Mediación:
Mecanismo que propicia el establecimiento de acuerdos que favorezcan a las partes involucradas en un conflicto de intereses a través del diálogo y el encuentro interpersonal. Incluye la presencia de un tercero, denominado mediador, quien facilita el intercambio de ¡deas y la construcción conjunta de procesos reales de conciliación.

Modalidades de Acoso Laboral



Ruta de Atención
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

1
Inicio

Recepción de la queja

Se recibe la queja de posible acoso laboral a través del formulario confidencial

2
Consideración del caso

Revisión confidencial

El comité examina la queja y planifica la acción

3
Solución vía conciliatoria

Entrevistas separadas

Se cita a las partes para escuchar los hechos por separado

4
Plan de acción

Plan de conciliación

El comité construye un plan de acción conciliatorio

5
Conciliación

Reunión conjunta

Se cita a las partes para intentar la conciliación

6
Desinterés

Ausencia sin justificación

Si alguna parte no asiste sin justificación, se documenta y se remite el caso

7
Desarrollo del encuentro

Mediación y resolución

Si asisten, se media y se promueve la resolución pacífica

8
Seguimiento

Monitoreo de acuerdos

Se realiza seguimiento periódico del cumplimiento de los acuerdos

www.uniautonoma.edu.co

Formulario Para Atención

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Uniautónoma DEL CAUCA
Vigilado Mineducación

SOMOS EL MOTOR DE LA INNOVACIÓN