

## COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

### **Normatividad:**

El ministerio de trabajo, en la Resolución No.00000652 del 30 de abril de 2012, establece la conformación y funcionamiento el comité de convivencia laboral en las entidades públicas, empresas privadas.

### **PARA QUE SE CONSTITUYO EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.**

Se Constituyen los comités de convivencia laboral, como 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.

### **CAMPO DE APLICACIÓN DE LOS COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.**

La presente resolución de aplica a todos los empleadores públicos y privados, a los servidores públicos, a los trabajadores dependientes, y a las administradoras de riesgos laborales.

### **COMFORMACION DE LOS COMITES DE CONVIVENCIA LABORAL**

Los comités están formados.

- Un número igual de representantes del empleador.
- Un número igual de representantes de los trabajadores
- Con sus respectivos suplentes

Calle 145ª # 45ª - 47BOGOTA D.C. telefax 4640125- celulares Gerencia 316 472 89 70- director administrativo 300 57 83471- operaciones 317 636 58 30 – supervisión 315 604 5744 E- mail - [gestioncorporativa@hotmail.com](mailto:gestioncorporativa@hotmail.com)

## **CARACTERISTICAS DE LOS REPRESENTANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

Las características de los miembros que lo conforman deben ser:

- Deben contar con competencias actitudinales
- Deben tener competencias comportamentales

Ejemplo respeto, tolerancia, serenidad, confidencialidad, manejo de información, Ética.habilidades de comunicación asertiva, liderazgos, y resolución de conflictos.

### **NUMERO DE INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.**

Depende del tamaño de la organización ya sea pública o privada.

-Si la empresa tiene menos de (10) trabajadores, El comité estará conformado por (2) miembros distribuidos así: (1) un minero que represente a los trabajadores y (1) del empleador.

-Si la empresa tiene entre 11 y 50 trabajadores el comité estará formado así:

El comité contara con 4 miembros: (2) miembros que representen a los trabajadores y (2) del empleador.

-Si la empresa tiene entre 51 y 500 trabajadores el comité estará conformado así:

(3) representantes de los trabajadores, y (3) representantes del empleador.

- S la empresa tiene más de 501 trabajadores el comité estará conformado así:

(4) representantes de los trabadores y (4) del empleador.

En las entidades públicas y privadas, con menos de 10 trabajadores, solo se conformara un comité de convivencia laboral, de nivel central.

### **COMFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:**

El comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un presidente que tendrá las siguientes funciones:

#### **FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITE**

- 1-Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- 2-Presidir las sesiones en forma dinámica y eficaz.
- 3-tramitar ante comité de la organización, las recomendaciones aprobadas en el comité.
- 4-Gestionar ante la alta dirección de la organización, los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

#### **FUNCIONES DE LA SECRETARIA DEL COMITÉ.**

- 1-Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que describan las situaciones que pueden ser acoso laboral y los respectivos soportes.
- 2-Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del comité la convocatoria realizadas por el presidente para las sesiones ordinarias y extraordinarias indicando día, lugar fecha de la sesión.
- 3-Citar de manera individual a las partes involucradas en las quejas con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma, con el fin de establecer compromisos.
- 4-Llevar el archivo de toda la información.
- 5-Elaborar las actas de las sesiones y el orden del día.

[Calle 145ª # 45ª - 47BOGOTA D.C. telefax 4640125- celulares Gerencia 316 472 89 70- director administrativo 300 57 83471- operaciones 317 636 58 30 – supervisión 315 604 5744 E- mail - \[gestioncorporativa@hotmail.com\]\(mailto:gestioncorporativa@hotmail.com\)](#)

6-Enviar las comunicaciones de las recomendaciones dadas por el comité, a las distintas dependencias de la organización.

7-Citar a reuniones y hacer seguimientos de los compromisos adquiridos por parte de las partes involucradas.

8-Elaborar los informes sobre la gestión del comité y enviarla a la alta dirección de la organización.

### **PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.**

El periodo de los miembros del comité de convivencia laboral, será de (2) dos años, a partir de conformación del mismo, que se contara con la fecha de comunicación o conformación del mismo.

### **LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL SON:**

1-Dar y recibir trámite de las quejas, presentadas en las que se describen situaciones, que pueden constituir acoso laboral. Así como las quejas que la soportan.

2-Examinar de manera confidencial, los casos específicos y puntuales en los que se formulen las quejas, o reclamos que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o privada.

3-Escuchar de manera individual las partes involucradas, sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

4-Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio, de dialogo entre las partes, involucradas promoviendo compromisos mutuos, para llegar a una solución efectiva de las controversias.

[Calle 145ª # 45ª - 47BOGOTA D.C. telefax 4640125- celulares Gerencia 316 472 89 70- director administrativo 300 57 83471- operaciones 317 636 58 30 – supervisión 315 604 5744 E- mail - \[gestioncorporativa@hotmail.com\]\(mailto:gestioncorporativa@hotmail.com\)](#)

5-Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir renovar y promover, la conveniencia laboral, garantizando todos los casos el principio de la confidencialidad.

6-Hacer un seguimiento a todos los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificado su cumplimiento de acuerdo a lo pactado.

7-En aquellos casos donde no se cumpla lo pactado, ni recomendaciones formuladas, o la conducta persista, el comité de convivencia laboral deberá remitir la queja a la procuraduría general de la nación, tratándose del sector público.

En el sector privado, el comité cerrara el caso y el trabajador impondrá quejas ante un Inspector de trabajo.

8-Presentar a la dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. Así como la gestión anual del comité de convivencia laboral. Y los informes de los organismos de control.

9-Hacer un seguimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia a las dependencias de gestión humana y salud ocupacional de las empresas públicas o privadas.

10-Hacer informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya las estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán entregados a la alta dirección de la organización.

## **REUNIONES**

El comité se recomienda deberá reunirse por lo menos 1 vez al mes o cuando se requiera.

## **RECURSOS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.**

Calle 145ª # 45ª - 47BOGOTA D.C. telefax 4640125- celulares Gerencia 316 472 89 70- director administrativo 300 57 83471- operaciones 317 636 58 30 – supervisión 315 604 5744 E- mail - [gestioncorporativa@hotmail.com](mailto:gestioncorporativa@hotmail.com)

El comité deberá contar con espacio físico para sus reuniones o sesiones, como también el espacio para las capacitaciones que se le debe hacerlas a los miembros del comité.

## **RESPONSABILIDAD DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS ANTE ACOSO LABORAL**

### **RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS Y PRIVADOS:**

En las organizaciones serán responsables la dependencia de Gestión Humana, y Salud ocupacional, deberán desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, respaldando la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

### **RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES.**

Las administradoras de riesgos laborales serán responsables de llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para las medidas de acoso laboral.

### **SANCIONES:**

El incumpliendo de esta normas, las organizaciones serán sancionadas de acuerdo a la normatividad vigente legal que reglamenta el incumpliendo de la presente norma.