

CONCEPTOS A TENER EN CUENTA EN EL PROCESO DE ELECCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL 2014 – 2016

1. ¿QUÉ ES EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL?

Órgano conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral, contribuyendo a proteger a los trabajadores de los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, conforme lo establece la Resolución 0652 del 30 de abril del año 2012.

2. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Está compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, facultando la norma a la empresa privada o entidad pública para designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. (Res. 1356 de 2012 Art 1).

3. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

- 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.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un 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, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- 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 al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

4. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

5. SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

6. FORMA DE SELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ

Empleador: Sus representantes los designa directamente.

Trabajadores: Mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y autentica de todos los trabajadores y mediante escrutinio público.

Procedimiento: Debe ser adoptado por la Universidad y se debe incluir en la respectiva convocatoria de elección.

Numero de comités: Ahora solo se requerirá tener uno por empresa y se deja a voluntad de la empresa integrar comités de convivencia adicionales, de acuerdo a su organización interna por regiones geográficas o departamentos o municipios del país, quedando modificada así la Resolución 652 de 2012, que establecía uno central y otro adicional por cada centro de trabajo de manera obligatoria.

7. CALIDADES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Los candidatos deben tener competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética. Así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

8. IMPEDIMENTOS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité no podrá constituirse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos 6 meses anteriores a su conformación.

9. PERIODO DE VIGENCIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

2 años a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación o elección.

10. DIGNATARIOS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Presidente y Secretario serán elegidos por mutuo acuerdo entre sus miembros.

11. REUNIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Se reunirá ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrán ser convocados por cualquiera de sus integrantes.

12. QUORUM PARA SESIONAR

El Comité sesionará con la mitad más uno de sus integrantes.

13. CAPACITACIÓN A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Se deben realizar actividades para los miembros del Comité sobre:

- Resolución de conflictos,
- Comunicación asertiva y otros temas prioritarios para su funcionamiento

14. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ

Se debe garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité, así como para su manejo reservado de la documentación.

15. NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Este Comité se rige de acuerdo con la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, las cuales establecen la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas.

16. RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Las entidades públicas o privadas, través de la dependencia responsable de Gestión Humana y los Programas de Seguridad y Salud Laboral deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de:

- Promover un excelente ambiente de convivencia laboral.
- Fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores.
- Respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

17. ¿QUÉ ES EL 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. [Ley 1010 de 2006](#), Art 2.

18. MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO LABORAL

El Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad consagra los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establece el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas que se presenten en la institución.

ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL 2014 - 2016

I. Inscripción

Si usted considera que cumple con los requisitos establecidos para hacer parte del comité de convivencia laboral y está interesado en conformarlo debe inscribirse diligenciando el formato adjunto.

Esta información debe ser enviada vía correo electrónico al correo electrónico gestión.humana@utadeo.edu.co, con su respectiva firma o radicarlo en físico a la Dirección de Gestión Humana en las fechas y horas establecidas.

II. Elección

Sede Bogotá, Santa Marta y Chía:

Los 4 empleados que obtengan la mayor votación serán representantes de los trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Jorge Tadeo Lozano así:

- Los 2 empleados con mayor votación serán los **principales** y los 2 siguientes serán **suplentes**.

Seccional Caribe - Cartagena:

Los 4 empleados que obtengan la mayor votación serán representantes de los trabajadores en el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Jorge Tadeo Lozano así:

- Los 2 empleados con mayor votación serán los **principales** y los 2 siguientes serán **suplentes**.