

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	RESOLUCIÓN	CODIGO : RGD00-02
	PROCESO GESTIÓN DOCUMENTAL		FECHA DE APROBACIÓN: 30/05/2013
			VERSIÓN:01

29 MAY 2018

RESOLUCIÓN No. 217.

Por medio de la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral del Instituto Financiero de Casanare y se dictan otras disposiciones.

EL GERENTE DEL INSTITUTO FINANCIERO DE CASANARE "I.F.C."

En uso de las facultades legales, en especial las conferidas por el Decreto 107 del 27 de julio de 1992, Decreto 0073 del 30 de mayo de 2002 y Acuerdo 011 del 14 de diciembre de 2015 y,

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, el Gobierno Nacional adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que el artículo 2º, de la citada Ley, define el acoso laboral como "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".

Que el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, contempla como medida preventiva de acoso laboral la conformación del Comité de Convivencia Laboral y la obligatoriedad de establecer "un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral".

Que mediante Resolución número 1356 de 2012, El Ministerio del Trabajo estableció que todas las empresas privadas y Públicas deben conformar el Comité de Convivencia Laboral, el cual identificará e Intervendrá frente a los riesgos psicosociales en el trabajo causadas por el Estrés ocupacional y acoso laboral.

Que al constituirse los Comités 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.

Que para efecto de propender por la operatividad de los Comités de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, es necesario también establecer disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

Por lo anteriormente expuesto:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	RESOLUCIÓN 217	CODIGO : RGD00-02
	PROCESO GESTIÓN DOCUMENTAL		FECHA DE APROBACIÓN: 30/05/2013
			VERSIÓN:01

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Objeto. Definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral del Instituto Financiero de Casanare, así como establecer la responsabilidad que asiste a los servidores de la entidad, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.

ARTICULO SEGUNDO: Conformación. El Comité de Convivencia Laboral del Instituto Financiero de Casanare estará compuesto por dos representantes del empleador y dos representantes de los servidores, con sus respectivos suplentes.

Parágrafo 1: El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con servidores públicos a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

Parágrafo 2: El empleador designará directamente a sus representantes y los servidores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los servidores, y mediante escrutinio público, de acuerdo al procedimiento que establezca la entidad.

Parágrafo: Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

ARTICULO TERCERO: Período. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTICULO CUARTO: Funciones. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

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.
2. 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.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. 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.
5. 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.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	RESOLUCIÓN 217	CODIGO : RGD00-02
	PROCESO GESTIÓN DOCUMENTAL		FECHA DE APROBACIÓN: 30/05/2013
			VERSIÓN:01

6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. 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.
8. Presentar a la Gerencia 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.
9. 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 la entidad.
10. 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 Gerencia del IFC.

ARTICULO QUINTO: Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral elegirá por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Gerencia, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTICULO SEXTO: Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral elegirá entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Citar conjuntamente a los servidores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	RESOLUCIÓN 217	CODIGO : RGD00-02
	PROCESO GESTIÓN DOCUMENTAL		FECHA DE APROBACIÓN: 30/05/2013
			VERSIÓN:01

7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. 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 Gerencia.

ARTICULO SÉPTIMO: Reuniones. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes

ARTÍCULO OCTAVO: Designar los representantes del empleador al Comité de Convivencia Laboral como a continuación se describe:

Principales: La Subgerente Administrativa y Financiera
El Jefe de la Oficina Asesora Jurídica
Suplentes: El Jefe de la oficina de Planeación
El Profesional de la Oficina Asesora Jurídica

ARTICULO OCTAVO: Ordenar a la Subgerencia administrativa a través de la división de personal para que se adelanten las acciones necesarias con el fin de realizar la elección de los miembros principales y suplentes del comité de convivencia laboral en representación de los trabajadores; el día 01 de junio de 2018, estableciendo la jornada de votación durante el tiempo comprendido entre las 8:00 y 9:00 a.m. y de 9:00 a las 10:00 el escrutinio de votos , dando cumplimiento los parámetros establecidos en la norma.

ARTICULO NOVENO: Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Yopal a los **29** MAY 2018

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

DAIRO MARTIN JUYA RUIZ
Gerente (E.)

Decreto 0080 de 2018, Gobernación de Casanare

Proyectó
Marlene Djalora A. Talento Humano (e)

Vo.Bo.
Mayra A. González O Subgte Aditva y Financiera

Revisó.
Fernando Torres R, Prof Of. Jurídica

Revisó
Andrés Sierra Amazo
Asesor Externo