DIDA CONTROL	Determinaciones Gerenciales		
	Código del documento	Versión	Fecha de modificación
	AP-SST 1.1.8.1-00	1	22/05/2019

Día y hora		Tema	Objetivo
30/05/2019		Constitución del Comité de Convivencia Laboral de la empresa	Registrar de manera formal los resultados de la conformacion del Comite de Convivencia Laboral.

Conformación del Comité de Convivencia Laboral COCOLA

La Administración de Didacontrol SAS, identificada con NIT 9004614718 , para dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012 emanados del Ministerio de Trabajo ha determinado conformar el Comité de Convivencia Laboral de la empresa.

Por parte de la empresa se ha designado al Señor Oscar Franco, identificado con CC. 1.062.275.894, por parte de los trabajadores a Richard Vallejo Revelo CC. 16.986.704 y como suplente a Camilo Andrés Piedrahita CC. 1.151.957.616 y Carlos German Peña Zuluaga CC. 1.113.649.294.

Integrado el comité, se procedió de acuerdo a la Resolución 652 del 2012 a nombrar un presidente y un secretario con el objeto de mantener la coordinación, organización y mantenimiento del comité.

Entre los miembros del Comité quedó designada Oscar Franco como presidente y se nombra como secretario a Richard Vallejo Revelo.
Luego de constituido el comité, se procedió a la instalación del mismo, para lo cual se hizo conocer lo establecido en la Resolución 652 de 2012 como objetivos, funciones principales y responsabilidades que en ésta se establece para cada uno de los roles. En seguida, se registran esas orientaciones:

OBJETIVOS DEL COMITÉ

Promover una excelente convivencia laboral, Fomentar relaciones positivas entre los trabajadores de la empresa, Respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo e Investigar, confirmar y tratar denuncias de Acoso laboral

RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ

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 empresa.
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.

Por lo anteriormente expuesto, y según Resolución 652 de 2012, el Comité de Convivencia Laboral debe realizar todas las actividades que estén a su alcance para prevenir las conductas de Acoso Laboral.

Se firma en Cali a los 30 días del mes de mayo de 2019.



Aprobado Por
Representante Legal