INASKA CONSORCIO	**COMITE DE CONVIVENCIA ACTA DE CONSTITUCION**

ACTA No. 001

El Consorcio INASKA con NIT No. 901901072, para dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 del 2012 emanados del Ministerio de Trabajo ha determinado conformar el Comité de Convivencia.

Para la organización de este Comité el empleador ha asignado a JOHANA CAMILA SANCHEZ VALENCIA y ha solicitado a los trabajadores que entre ellos elijan a un trabajador que haga parte del Comité.

Por parte del empleador:

No.	Nombres y Apellidos	**Cargo**	**Firma**
1.	JOHANA CAMILA SANCHEZ VALENCIA	Profesional SOCIAL	

Los trabajadores eligen como principal a:

No.	Nombres y Apellidos	**Cargo**	**Firma**
1.	NATALIA GIRALDO VASQUEZ	Profesional Ambiental	

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

Entre los miembros del Comité la empresa designa a NATALIA GIRALDO VASQUEZ como presidente, y por votación del comité se nombra secretario de este a JOHANA CAMILA SANCHEZ VALENCIA

Una vez asignadas las personas, que van a ser cabezas visibles del Comité se procedió, a darle la instalación al mismo, para lo cual se hizo conocer lo establecido en la Resolución 652 de 2012 como funciones principales que en ésta se establece para cada uno de los miembros, así como para el presidente y secretario; Así como las responsabilidades que estos tienen en dicho organismo.

OBJETIVOS DEL COMITÉ

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

RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ

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 empresa.
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.
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 informar 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.

8. Presentar a la alta dirección de la empresa 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 Talento Humano y Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa.

10. 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 (Art 3 Resolución 1356/12 que modifica el artículo 9 de la Resolución 652/12) .Cuando se presenten casos, 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 por la empresa.

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.

JOHANA CAMILA SANCHEZ VALENCIA
secretaria

NATALIA GIRALDO VASQUEZ
Presidente

FECHA: junio 18 de 2025