fundación social
castillo san lucas

900119083-9

COMITÉ DE CONVICENCIA LABORAL

¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral?

El Comité de Convivencia Laboral es un organismo interno de la empresa encargado de prevenir, atender y tramitar situaciones relacionadas con acoso laboral, promoviendo relaciones basadas en el respeto, la dignidad y la sana convivencia entre los colaboradores.

Su rol es preventivo y conciliador, no sancionatorio, y busca actuar de manera confidencial, objetiva y oportuna frente a conductas que puedan afectar el bienestar emocional y laboral de los trabajadores.

Objetivos del Comité de Convivencia Laboral

El CCL tiene como objetivos principales:

- Prevenir conductas de acoso laboral dentro de la organización
- Promover un entorno de trabajo basado en el respeto y la comunicación
- Tramitar quejas de manera confidencial y objetiva
- Proponer acciones de mejora para fortalecer la convivencia laboral
- Apoyar el cumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo

Integrantes del Comité de Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral es un grupo conformado por representantes del empleador y los trabajadores, cuya función principal es prevenir y atender situaciones de acoso laboral, promoviendo un ambiente laboral positivo y respetuoso para la salud mental y la dignidad de todos. Para ello, implementa estrategias de promoción y prevención, recibe quejas, escucha a las partes involucradas, facilita la búsqueda de soluciones y realiza seguimiento a los compromisos para garantizar un clima de respeto y bienestar en la empresa.

Que el 18 de julio de 2026 se llevó a cabo el proceso de votación para elección de representantes de los empleados al Comité de Convivencia Laboral, arrojando el siguiente resultado: De acuerdo al orden de elegibilidad, fueron elegidos como principales y suplentes:

1. **Representantes del Empleador (Designados por la Gerencia)**

Representantes Principales:

- **ARELIS ESTHER SAENZ VELASQUEZ**
  C.C. No. 53,114,571
  Cargo: Rresponsable del Jardin Infantil Huellas y Talentos
- **VERUZCKA ALEJANDRA RUBIO FIGUEROA**

Carrera 74I No.62 03 Sur/Bogotá
TEL 7829464
CEL 310 8195745
fundacastillolucas@yahoo.com

C.C. No. 52,277,843
Cargo: Responsable del Jardin Infantil Avesol

Representantes Suplentes:

- **LUZ STELLA SÁENZ PORTELA**
  C.C. No. 51.703.872
  Cargo: Responsable Jardin Infantil Castillo San Lucas
- **CARLOS EDUARDO SAENZ VELASQUEZ**
  C.C. N. 80.728.309
  Cargo: Responsable jardín Infantil Emma y Antonio

1. **Representantes de los Trabajadores (Elegidos por votación)**

Representantes Principales:

- **SIRLEY POSADA BARBOSA**
  C.C. No. 1.023.866.349
  Cargo: Profesional de Atención a la Primera Infancia del Jardin Infantil Castillo San Lucas
- **CARMENZA BALLEN PINZÓN**
  C.C. No. 53.177.224
  Cargo: Profesional de Atención a la Primera Infancia del Jardin Infantil Emma y Antonio

Representantes Suplentes:

- **MARITZA MARTINEZ PUENTES**
  C.C. No. 53.177.224
  Cargo: Profesional de Atención a la Primera Infancia del Jardin Infantil Maria Cano
- **DIANA MILENA BORRAY VELOZA**
  C.C. No. 1,016,027,372
  Cargo: Profesional de Atención a la Primera Infancia del Jardin Infantil Avesol

¿Cuáles son las funciones del Comité de Convivencia Laboral?

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 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.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. Remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación para lo de su cargo, en aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad 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 al Departamento de Personal.
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 rectoría del ITM, para lo de su cargo.

¿Qué NO hace el Comité de Convivencia Laboral?

Es importante aclarar que el Comité de Convivencia Laboral no:

- Impone sanciones disciplinarias
- Reemplaza los procesos legales o judiciales
- Investiga con fines punitivos
- Toma decisiones unilaterales sobre despidos o medidas disciplinarias
- Divulga información de los casos tratados

Su función es preventiva, mediadora y orientadora.

Beneficios de implementar un Comité de Convivencia Laboral

Contar con un Comité de Convivencia Laboral bien estructurado genera beneficios como mejorar el clima organizacional y fortalece la cultura organizacional, reducción de conflictos laborales, prevención de riesgos psicosociales, mayor confianza entre colaboradores y empresa, cumplimiento normativo ante inspecciones del Ministerio del Trabajo.

¿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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (…)"

Modalidades de acoso laboral

Maltrato Laboral:
Comportamientos como gritos, insultos, burlas, amenazas o acciones que afecten su dignidad o integridad física o moral.

Persecución laboral:

Acciones reiteradas que buscan generar desmotivación o inducir su renuncia (sobrecarga de trabajo, cambios injustificados, evaluaciones negativas sin fundamento, etc).

Discriminación laboral:

Trato desfavorable por motivos de género, raza, religión, edad, orientación sexual, filiación política u otra condición personal o social.

Entorpecimiento Laboral:

Obstaculización deliberada de sus labores (ocultamiento de información, bloqueo de recursos, destrucción de documentos, etc.).

Inequidad laboral:

Asignación reiterada de funciones que no corresponden a su cargo o que menosprecian su perfil.

Desapropiación Laboral

Tareas que ponen en riesgo su salud o seguridad sin condiciones adecuadas de protección.

¿Cuál es el procedimiento para poner una queja por acoso laboral?

El trámite para la gestión de quejas al Comité de Convivencia Laboral del ITM se tramitan conforme a la normativa colombiana. El funcionario que considera un presunto acoso laboral debe diligenciar el formato FGS 008, el cual junto con las evidencias que soportan la queja, se envían al correo fundacastillolucas@yahoo.com

La gestión que realiza el CCL es el siguiente:

1. Recepción de la queja formal Fundamento: Art. 6 Resolución 652 de 2012.
2. Registro y verificación de competencia del caso Fundamento: Art. 7 Resolución 652 de 2012 y Art. 2 Ley 1010 de 2006.
3. Citación a sesión extraordinaria del Comité (máximo cinco días hábiles) Fundamento: Art. 7 Resolución 652 de 2012.
4. Valoración de hechos y pruebas para determinar si procede conciliación Fundamento: Art. 8 Resolución 652 de 2012.
5. Desarrollo de la conciliación interna voluntaria Fundamento: Art. 9 Resolución 652 de 2012 y Art. 3 Ley 1010 de 2006.
6. Seguimiento del cumplimiento de los compromisos (hasta por tres meses) Fundamento: Lineamientos técnicos del Ministerio del Trabajo y buenas prácticas de procesos psicosociales dentro del marco del Decreto 1072 de 2015.
7. Emisión de constancia de no conciliación o agotamiento del trámite interno Fundamento: Art. 9 Resolución 652 de 2012 y Art. 8 Ley 1010 de 2006.
8. Remisión del caso a la autoridad externa competente (Inspección del Trabajo o Procuraduría) Fundamento: Art. 9 Resolución 652 de 2012 y Art. 5 Ley 1010 de 2006.
9. Archivo del expediente y custodia mínima de tres años Fundamento: Art. 13 Resolución 1356 de 2012 y Art. 2.2.4.6.8 Decreto 1072 de 2015.

Marco normativo del CCL

- Ley 1010 de 2006: medidas acoso laboral.
- Ley 1257 de 2008 Colombia.
- Resolución 001 CCL Reglamento CCL.
- Resolución 0312 2019 Estándares mínimos del SST.
- Ley 2209 de 2022: modificación Ley 1010.
- Resolución 2764 de 2022: batería instrumentos riesgo psicosocial.

- Circular 0069 de 2022: prevención y atención de acoso laboral.
- Circular 0026 de 2023: prevención y atención acoso laboral y sexual.
- Resolución 3461 de 2025

El comité tendrá un periodo de dos años y sus miembros podrán ser elegidos por una única vez durante el período.

Los representantes elegidos para integrar el Comité de Convivencia Laboral de la Fundacion Social Castillo San Lucas, serán elegidos por un periodo de dos (02) años, contados partir de la instalación del comité.

Bogotá, agosto 31 de 2026

Autoriza y aprueba	*Ligia Esmeralda Portela Montealegre*	*Luisa Fernanda Vargas López*
	Representante Legal	*Encargada de SG-SST*
Firma	Ligia Esmeralda Portela	Fernanda Vargas