



FONDO DE DOCENTES ACTIVOS Y JUBILADOS UNIVERSITARIOS – FONDUCAR

REGLAMENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

En cumplimiento de la Resolución 00000652 del 30 de Abril del 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. El Ministro de Trabajo, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las que le confieren el literal b) del artículo 83 de la Ley 9a de 1979 y el numeral 7 del artículo 6° del Decreto-ley 4108 de 2011, y

Considerando

- Que el artículo 3° de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, adopta la definición de Acoso Laboral así: “I) 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. (...)”;
- Que el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral el “1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de 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, es necesario establecer su conformación;

- 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 funcionamiento¹.

Resuelve:

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1°. Objeto. Definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de Fonducar, así como establecer la responsabilidad que le asiste al Fondo y a la Administradora de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.

Artículo 2°. Aplicación. El presente Reglamento aplica al Gerente y empleados de Fonducar y a la administradora de riesgos profesionales en lo de su competencia.

Capítulo II Conformación y funcionamiento

Artículo 3°. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral está compuesto por un (1) representante del Gerente y uno (1) de los empleados, con sus respectivos suplentes.

Artículo 4°. Designación de los Representantes. El Gerente designará directamente a su representante y los empleados elegirán al suyo a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los empleados, y mediante escrutinio público. El que obtenga la segunda votación será elegido como el Suplente del Representante de los empleados y entre el resto de empleados, el Gerente designará el Suplente de su Representante ante el comité.

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

¹ Resolución 00000652 del 30 de Abril del 2012.

Artículo 5°. 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 elección y/o designación.

Artículo 6°. 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 del fondo.
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, informará a la Gerencia, quien cerrará el caso y el empleado puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
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 al responsable del proceso de gestión del recurso humano y salud ocupacional.
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.

Parágrafo. Si algún miembro del comité no realiza sus funciones adecuadamente, este será puesto en votación para suspensión o sustitución de su puesto.

Artículo 7°. 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:

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 Gerencia, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Gerencia, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Artículo 8°. Secretaria 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:

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 trabajadores 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.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes áreas.
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.

Artículo 9°. 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.

Parágrafo. Si algún integrante del comité deja de asistir a tres (3) reuniones consecutivas sin excusa previa y con conocimiento de la falta, este será expulsado automáticamente del comité.

Artículo 10°. Recursos para el funcionamiento del Comité. Fonducar deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

Capítulo III

Responsabilidad ante el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral

Artículo 11°. Responsabilidad de Fonducar. Desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, fomentar relaciones sociales positivas, respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Artículo 12°. Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales. Llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

Capítulo IV

Disposiciones finales

Artículo 13°. Sanciones. Pecuniarias de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Ley 1295 de 1994 modificado por el artículo 115 de Decreto 2150 de 1995.

Aprobado en reunión de empleados del 26 de noviembre de 2012. Modificado el 19 de febrero de 2020, según acta de Junta Directiva No. 380. Esta modificación corresponde a la reforma parcial del Estatuto aprobada en la Asamblea General Extraordinaria 2020, al cambiar su razón social.

Karen Rodriguez Torres
Representante de los Empleados

Sofía Manotas Puente
Representante del Empleador

