

 FONDECOMPUTO FONDO DE EMPLEADOS DE EMPRESAS DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA NIT : 900.086.469-4	FONDO DE EMPLEADOS DE EMPRESAS DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA "FONDECOMPUTO"	ACUERDO:	FECHA APROBACIÓN
	REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	009	MARZO 2020

FONDO DE EMPLEADOS DE EMPRESAS DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA "FONDECOMPUTO"

La Junta Directiva del **FONDO DE EMPLEADOS DE EMPRESAS DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA - "FONDECOMPUTO"** -en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

- Que el Ministro de Trabajo en su Resolución 00000652 del 30 de abril del año 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, obliga a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
- 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";

ACUERDA:

ARTÍCULO 1°. Aprobar el presente Reglamento del comité de Convivencia Laboral del FONDO DE EMPLEADOS DE EMPRESAS DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA "FONDECOMPUTO".

ARTÍCULO 2°. OBJETIVO. El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto contribuir con mecanismos alternativos a los establecidos en los demás reglamentos de **"FONDECOMPUTO"**, a la prevención y corrección de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral que generen riesgos psicosociales que afecten la salud en los trabajadores al interior de la entidad. Dicho Comité procurará generar una conciencia colectiva de convivencia entre las personas naturales que laboran en la empresa, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

ARTÍCULO 2°. ACOSO LABORAL. Es 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 sub alterno, encaminada a infundir miedo, intimidación,

	FONDO DE EMPLEADOS DE EMPRESAS DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA “FONDECOMPUTO”	ACUERDO:	FECHA APROBACIÓN
	REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	009	MARZO 2020

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.

ARTÍCULO 3°. DEFINICION. El Comité de Convivencia Laboral de la entidad, actuará como órgano permanente de carácter técnico, cuyo objeto es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los Administradores 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 4°. CONFORMACION Y PERIODO. Los integrantes del Comité 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.

El período de los miembros del Comité de Convivencia será de un (1) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del Gerente y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes

El número de trabajadores que integrará el Comité, depende del tamaño de la empresa, así:

1. Con 10 o menos trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) de la Junta Directiva.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores 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.

La Junta Directiva designará directamente a sus representantes (s) y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores.

ARTÍCULO 5°. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

- 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 entidad.
- 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.

 FONDECOMPUTO FONDO DE EMPLEADOS DE EMPRESAS DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA NIT : 900.086.469-4	FONDO DE EMPLEADOS DE EMPRESAS DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA “FONDECOMPUTO”	ACUERDO:	FECHA APROBACIÓN
	REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	009	MARZO 2020

- 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 Junta Directiva, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar a la Junta Directiva 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 la entidad.
- 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 Junta Directiva.

ARTÍCULO 6°. FUNCIONES CORRECTIVAS: El Comité recibirá las quejas interpuestas por los empleados del fondo así:

Primera Etapa: Recepción de Queja.

- A través del diligenciamiento del formato diseñado para tal efecto.
- Diligenciamiento y remisión del formato anteriormente relacionado, por cualquier medio de correo idóneo o personalmente.
- Por la solicitud expresa dirigida a alguno de los miembros del Comité de requerir la intervención del mismo en algún asunto particular.
- Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por parte de los miembros del Comité, en ejercicio de su función de solución de situaciones constitutivas de acoso laboral.

Segunda Etapa: Calificación Previa. El comité deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 o 7 de la ley 1010 de 2006. Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el comité podrá apoyarse en el concepto del asesor jurídico del Fondo de Empleados, que en este caso actuará en calidad de perito. Si la conclusión del comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial. Si, por el contrario, la conclusión es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, el comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, que es la correspondiente a la verificación de hechos.

Tercera Etapa: Aspectos probatorios. Los miembros del comité deben realizar actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos han ocurrido. Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral en el fondo.

Cuarta Etapa: Decisiones. Los miembros del Comité deberán construir la fórmula conciliatoria o la decisión que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su

 FONDECOMPUTO FONDO DE EMPLEADOS DE EMPRESAS DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA NIT : 900.086.469-4	FONDO DE EMPLEADOS DE EMPRESAS DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA “FONDECOMPUTO”	ACUERDO:	FECHA APROBACIÓN
	REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	009	MARZO 2020

consideración, y comunicarla por escrito a las partes; así como a las autoridades competentes del fondo, cuando fuere el caso. El comité tendrá un término máximo de dos meses para responder a una queda por acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada. Las vacaciones de los miembros del comité suspenden dicho término.

ARTÍCULO 7°. QUEJA: Es la acusación que dirige un trabajador ante el Comité de Convivencia Laboral, por hechos en los cuales considera que presuntamente se pueden estar tipificando acciones de acoso laboral y por el cual solicita sea dirimido. Estas deben ser presentadas de manera escrita, con un relato resumido de los hechos y allegando las pruebas que considere pertinentes, debe estar firmada con nombre plenamente identificable y se le dará el trámite de acuerdo a las funciones del Comité

ARTÍCULO 8°. INSTALACION Y ORGANIZACIÓN INTERNA. El comité de convivencia Laboral designará de entre sus miembros y por acuerdo unánime entre ellos, a quienes han de actuar en calidad de presidente y secretario, pudiendo efectuar cambios en cualquier momento por circunstancias o hechos que lo hagan necesario o conveniente.

ARTÍCULO 9°: FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LOS FUNCIONARIOS DEL COMITÉ.

Presidente:

- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de la entidad, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- Gestionar ante la dirección de la entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
- Las demás que guarden relación con el objetivo del Comité

Secretario:

- 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.
- 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.
- 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.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

	FONDO DE EMPLEADOS DE EMPRESAS DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA “FONDECOMPUTO”	ACUERDO:	FECHA APROBACIÓN
	REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	009	MARZO 2020

- 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 Junta Directiva.

ARTÍCULO 10°. REUNIONES. El Comité celebrará reuniones Ordinarias cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de los integrantes. Podrá también celebrar reuniones extraordinarias cuantas veces sea necesario, las cuales podrán ser convocadas por cualquiera de sus integrantes. Tanto las reuniones ordinarias o extraordinarias serán convocadas por el presidente del Comité. Las reuniones del Comité serán presididas por su presidente. En caso de ausencia de este, será presidida por el secretario.

ARTÍCULO 11°: CAUSALES DE RETIRO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Son causales de retiro de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

- a. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave, como trabajador
- b. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité
- c. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas
- d. Incumplir en forma reiterada las obligaciones o funciones que le corresponden como miembro del Comité
- e. La renuncia presentada por el miembro del Comité

Parágrafo. La decisión de retiro en los casos b, c, d y e debe ser adoptada por el resto de miembros del Comité, e informada a quienes lo eligieron.

ARTÍCULO 12°: QUÓRUM Y DECISIONES. Para sesionar y tomar decisiones o emitir pronunciamientos con plena validez, será necesaria la asistencia de por lo menos la mitad más uno de los miembros del Comité. Por norma general, todas las decisiones o acuerdos se adoptarán por consenso.

ARTÍCULO 13°: CONSTANCIA DE ACTUACIONES Y DECISIONES. En toda reunión del Comité de convivencia laboral, ordinaria o extraordinaria, deberá dejarse constancia escrita en acta, que permanecerá bajo medidas adecuadas de seguridad y conservación. Todo cuanto aparezca en las actas tendrá el carácter de información privilegiada de la Entidad. Las actas deberán ser firmadas por los miembros del Comité que hayan participado en la reunión, lo cual les dará el valor de documento probatorio de lo que conste en ellas.

ARTÍCULO 14°: CONFIDENCIALIDAD Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN. Tanto las actuaciones del Comité, como las de cada uno de sus integrantes, las decisiones que se adopten, la información a que tengan acceso y de la cual tengan conocimiento por razón de su función, serán de estricto carácter confidencial y privilegiado. Esta información no podrá ser divulgada a personas naturales o jurídicas diferentes a quienes deban conocerla, siempre utilizando los medios y el conducto regular propios de la institución.

ARTÍCULO 15°: RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ. La empresa 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

	FONDO DE EMPLEADOS DE EMPRESAS DE TECNOLOGÍA INFORMÁTICA "FONDECOMPUTO"	ACUERDO:	FECHA APROBACIÓN
	REGLAMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	009	MARZO 2020

capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO 16°: CAUSALES DE REMOCIÓN DEL CARGO. La inasistencia de un miembro del Comité a tres reuniones consecutivas sin excusa, habiendo sido convocado, será causal de su remoción, la que pronunciara la Junta Directiva, con la designación de su reemplazo previo informe sobre el particular que emitirán los demás miembros.

ARTÍCULO 17°: RESPONSABILIDAD. De empleadores y administradores de riesgos profesionales.

Responsabilidad de los Empleadores. La entidad, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales. Con base en la información disponible en la entidad y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

ARTÍCULO 18°: OTRAS DISPOSICIONES. Los aspectos no previstos en el presente reglamento, serán resueltos de conformidad con las normas concordantes de la legislación laboral colombiana, el Estatuto, sus reglamentos internos y a las disposiciones legales vigentes en materia laboral.

ARTÍCULO 19°: MODIFICACIONES Y ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO. Las modificaciones al reglamento serán competencia exclusiva del Comité de convivencia Laboral y la Junta Directiva en cumplimiento de la normatividad laboral colombiana, que deberá ceñirse a las disposiciones legales y estatutarias vigentes.

ARTICULO 20°. VIGENCIA. El presente reglamento rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

Aprobado en la ciudad de Cota, a los 15 días del mes de marzo de 2020, con número de acta ____.

MAUREN JOHANA MARTINEZ PERTUZ
C.C. 37'724.689
PRESIDENTE

ALEXANDRA SÁNCHEZ RONCANCIO
C.C. 52.781.744
SECRETARIA