

FECHA: 3 DE AGOSTO DE 2017

DE: SECRETARÍA GENERAL - COMITÉ ELECTORAL

PARA: PERSONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y CARRERA DOCENTE, PERSONAL EN PROVISIONALIDAD, EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DOCENTES OCASIONALES DE TIEMPO COMPLETO

ASUNTO: DIVULGACIÓN DE LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
--

En mi calidad de Secretario General y Presidente del Comité Electoral de las Unidades Tecnológicas de Santander, me permito informar que el día 25 de agosto de 2017 se llevará a cabo la jornada de votación para elegir a los representantes de los Empleados ante el Comité de Convivencia Laboral de las Unidades Tecnológicas de Santander para la vigencia 2017-2019, según lo establecido en la Resolución No. 02-699 del 1 de agosto de 2017.

Según lo establecido en el artículo 6° de la Resolución No. 652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio de Trabajo, las funciones del Comité de Convivencia Laboral son las siguientes:

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 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. 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.
8. 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.
9. 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.



Unidades Tecnológicas
de Santander
R - SS - 10

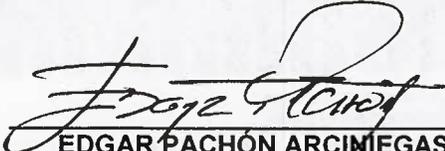
SOPORTE AL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION

CIRCULAR

PAGINA:
DE:

VERSION: 08

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 alta dirección de la entidad pública o empresa privada.



EDGAR PACHÓN ARCINIEGAS
SECRETARIO GENERAL
PRESIDENTE COMITÉ ELECTORAL