	NOMBRE RESOLUCIONES		CÓDIGO 01-OD-010
	TIPO DE DOCUMENTO OTROS DOCUMENTOS	PROCESO ESTRATEGICO	VIGENTE

**RESOLUCIÓN N° 00030  
(28 de octubre de 2016)**

**“POR LA CUAL SE ESTABLECE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL”  
Y modifica el acta de constitución del 01 DE AGOSTO de 2015.**

LA GERENTE DE LA SOCIEDAD COMERCIALIZADORA DE INSUMOS Y SERVICIOS MEDICOS “Socimedicos S.A.S” en uso de sus facultades legales/estatutarias y,

**CONSIDERANDO**

Dada la expedición de la Resolución 652 de 2012, mediante la cual el Ministerio del Trabajo establece un término de 3 meses para que todas las empresas privadas y públicas conformen el Comité de Convivencia Laboral, el cual identificará e intervendrá frente a los riesgos psicosociales en el trabajo causadas por el estrés ocupacional y acoso laboral.

La constitución de los Comités de Convivencia Laboral se hace 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. (*Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, Ministerio de la Protección Social*)

**RESUELVE**

**ARTICULO 1º . CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** de SOCIMEDICOS S.A.S el cual queda conformado de la siguiente manera así:

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta, que serán para periodos de dos (2) años. El número de integrantes será según el número de empleados (*privado y público*) así:

1. Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, (1) representante de los trabajadores y (1) del empleador.
2. Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, por (4) miembros, (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.
3. Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y (3) tres del empleador.
4. Con más de 501 servidores públicos o trabajadores, por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador.


	<b>NOMBRE</b> RESOLUCIONES		<b>CÓDIGO</b> 01-OD-010
	<b>TIPO DE DOCUMENTO</b> OTROS DOCUMENTOS	<b>PROCESO</b> ESTRATEGICO	<b>VIGENTE</b>

**Nota:** No podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos (6) meses anteriores a su conformación.

**ARTÍCULO 2º.** Sus funciones son únicas y no podrá tener otras y son las descritas en el artículo 6º de la Resolución 652 de 2012:

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.
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.

**ARTICULO 3º.: Sanciones por no constituir el comité o no cumplir con las funciones establecidas**

	<b>NOMBRE</b> RESOLUCIONES		<b>CÓDIGO</b> 01-OD-010
	<b>TIPO DE DOCUMENTO</b> OTROS DOCUMENTOS	<b>PROCESO</b> ESTRATEGICO	<b>VIGENTE</b>

No crear el comité dentro del término establecido (hasta el 30 de julio de 2012) o que no ejecute las funciones que antes hemos descrito, **el Ministerio del Trabajo** podrá imponer las sanciones descritas en los **literales a) y c) del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994** modificado por el artículo 115 del Decreto número 2150 de 1995.

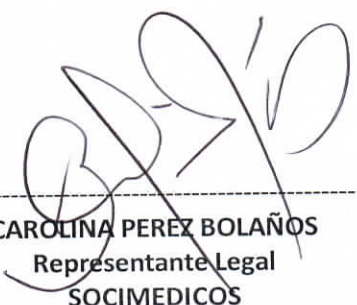
**ARTÍCULO 4º.: REUNIONES Y DETERMINACION:** El comité de convivencia laboral se reunirá una vez cada tres meses y en sesiones extraordinarias, cuando sea circunstancias que lo ameriten, las determinaciones tomadas internamente serán llevadas a la Alta Gerencia para determinar la viabilidad de las acciones propuestas.

**ARTICULO 5º VIGENCIA.** La presente Resolución rige a partir de su expedición, copia de la presente estará dispuesta en el archivo del área del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo de SOCIMEDICOS S.A.S

**ARTICULO 6º.** El presente comité tendrá el deber de hacer cumplir y generar seguimiento a los comités establecidos en las sedes de la Sociedad Comercializadora de insumos y servicios médicos.

#### COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Pereira a los 28 días el mes de octubre de 2016.

  
 CAROLINA PEREZ BOLAÑOS  
 Representante Legal  
 SOCIMEDICOS  
 Gerente General  
 IPS CLINICA SAN RAFAEL