10000.20.01- 0 7 4 9 1 1
Cúcuta, 08 JUL 2022

Señores
MIEMBROS COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL
Universidad Francisco de Paula Santander
Ciudad

Cordial saludo:

Con el fin de dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y la Resolución 0312 de 2019 Estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo, damos a conocer las responsabilidades asignadas para el desarrollo y mejora continua del SGSST, así:

RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- 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.
- Mantener sincronizada la solicitud con otras dependencias de la Institución.
- 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.
- 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.
- 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 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.

10000.20.01- 4911 2

- 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.

- 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.

- 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.

- Participar en las capacitaciones que realice la Administradora de Riesgos Laborales con relación a temas referentes al acoso laboral, resolución de conflictos, entre otros.

- Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño.

- Dar recomendaciones para el mejoramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- Realizar plan de trabajo para el comité de convivencia laboral.

Atentamente,

HECTOR MIGUEL PARRA LOPEZ
Rector

Proyectó: Carmen S.

Revisó: María Isabel Gamboa Jaimes
Jefe División Recursos Humanos

EL TEXTO QUE ANTECEDE SE REVISÓ EN SUS ASPECTOS LEGALES
Oficina Jurídica - UFPS