

---

COMITÉ DE

CONVIVENCIA

2022

---

**FUNCIONES**  
SEGÚN RESOLUCIÓN 652 DE 2012



SPORTING SERVICE

# COMITÉ DE CONVIVENCIA

## ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA?

1. Fomentar un buen ambiente laboral.
2. Promover relaciones positivas entre los empleados.
3. Proteger los derechos, la dignidad e integridad.



## ¿QUÉ ES EL COMITÉ DE CONVIVENCIA?

Es un grupo de vigilancia que debe conformarse obligatoriamente por parte de los empleados públicos o privados. Su fin es contribuir a proteger a los trabajadores contra riesgos psicosociales como el estrés ocupacional o acoso laboral. Resolución 652 de 2012, mod. 1356 de 2012.

## ¿CUÁNTOS MIEMBROS HACEN PARTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA?

Para empresas de más de 20 trabajadores, el Comité de Convivencia está conformado por cuatro personas activas y cuatro suplentes; representantes elegidos por los trabajadores y por la empresa. Por empleados, son miembros principales el presidente y secretario, más sus respectivos suplentes. Por la empresa, son miembros principales dos representantes, mas sus respectivos suplentes.

## MIEMBROS 2021 - 2023

### ¿CUÁL ES EL PERIODO DE TIEMPO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ?

Dos años.

### ¿QUIÉNES SON LOS REPRESENTANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA 2021 - 2023?

#### TRABAJADORES

Myriam Barrera Vargas (Recepcionista)  
Martha Liliana Fonseca Patiño (Servicios Generales)

#### EMPRESA

Myriam Castillo Hernández (Gestora de Talento Humano)  
Daniela Venegas Virguez (Coordinadora Administrativa)

### ¿QUIÉNES SON LOS SUPLENTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA 2021 - 2023?

#### TRABAJADORES

Juan Camilo Socha (Salvavidas)  
Alberto José Ayala (Salvavidas)

#### EMPRESA

Ana María Reyes Pérez (Coordinadora SGSST)  
William Dorantes Caleño (Coordinador Zona Sabana Centro)

LOS SUPLENTES SERÁN LOS REPRESENTANTES EN CASO DE RETIRO DE ALGUNO DE LOS MIEMBROS ACTIVOS DEL COMITÉ.

# COMITÉ DE CONVIVENCIA

## ¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DE ESTE COMITÉ?

Las funciones de este comité tienen como objetivo promover las buenas relaciones entre los trabajadores.

### FUNCIONES GENERALES (CASOS DE ACOSO LABORAL)

- Recibir las quejas de los empleados asociadas a situaciones de acoso laboral.
- Reunir las pruebas asociadas a los casos.
- Guardar confidencialidad.
- Documentar las quejas o reclamos presentadas.
- Realizar reuniones para escuchar a las partes involucradas de forma individual y conjunta.
- Hacer seguimiento de los procesos y compromisos acordados.
- Si no hay acuerdos entre las partes, no se cumplen los compromisos o se persisten en la conducta, se debe comunicar la queja a la alta dirección y cerrar el caso para que el trabajador tramite la queja ante un juez.

### FUNCIONES GENERALES PARA PROMOVER UN BUEN AMBIENTE LABORAL

- Hacer actividades para promover un buena convivencia y ambiente laboral.
- Presentar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral a la alta dirección.
- Hacer seguimiento a las recomendaciones dadas por el comité a la alta dirección.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité, con estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones para presentar a la alta dirección de la empresa.
- Realizar un informe anual de resultados de la gestión del comité.



# COMITÉ DE CONVIVENCIA

## ¿CADA CUÁNTO SE DEBE REUNIR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA?

Deberá reunirse de forma ordinaria cada tres meses o de forma extraordinaria en caso de que se interponga un caso ante el comité

## RECURSOS

### PRESIDENTE

- Solicitar y gestionar los recursos para el funcionamiento del comité.

## PARA LA CONVOCATORIA DE REUNIONES

### PRESIDENTE

- Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Preparar y orientar las reuniones.

### SECRETARIO

- Enviar convocatorias de sesiones ordinarias y extraordinarias realizadas por el presidente.

## TRAMITE DE PROCESOS

### PRESIDENTE

- Tramitar ante la alta dirección de la empresa las recomendaciones aprobadas por el comité.

### SECRETARIO

- Elaborar un acta de cada reunión.
- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas que puedan ser acoso laboral y las pruebas respectivas.
- Citar individualmente a las partes involucradas en la queja para escuchar los hechos.
- Citar conjuntamente a las partes involucradas.
- Llevar un archivo de las quejas, documentos de soporte y velar por la reserva y confidencialidad de la información.

