



DEPARTAMENTO DE CALDAS  
INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS

RESOLUCIÓN NÚMERO 644 DE 18 DE JULIO DE 2012

Página 1 de 5

**POR LA CUAL SE DEFINE LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS**

**EL GERENTE GENERAL DE LA INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS, en uso de sus atribuciones legales y**

**CONSIDERANDO**

- a) Que en virtud del artículo 7o de la Ley 1444 de 2011, se reorganizó el Ministerio de la Protección Social, el cual se denominó Ministerio del Trabajo.
- b) Que en el literal c) del artículo 18 de la Ley 1444 de 2011 se confirieron facultades extraordinarias para fijar los objetivos y estructura a los ministerios reorganizados por dicha ley y para integrar los Sectores Administrativos, facultad que se ejercerá para el Ministerio del Trabajo.
- c) Que el 2 de noviembre de 2011, fue expedido el Decreto Ley 4108, modificando los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo e integró el Sector Administrativo del Trabajo.
- d) Que el objetivo del Decreto Ley 4108 de 2011, según el artículo 1, consiste en: “ Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales. El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.
- e) Que en ejercicio de las facultades legales conferidas en el numeral 7 del artículo 6 del Decreto Ley 4108 del de noviembre de 2011, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- f) Que por Resolución número 1356 del 18 de julio de 2012, expedida por el Ministerio de Trabajo, modificó parcialmente la Resolución 652 de 2012, en los artículos 3, 4, 9 y 14.
- g) Que de acuerdo con lo anterior, se hace necesario conformar un Comité de Convivencia Laboral en la Industria Licorera de Caldas.

Por lo tanto, se

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO. SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN LA INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS.**

La Industria Licorera de Caldas, dentro de sus medidas preventivas de acoso laboral, crea el Comité de Convivencia Laboral, el cual contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Así mismo, se establecerá la responsabilidad que les asiste a la Industria Licorera de Caldas y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.



DEPARTAMENTO DE CALDAS  
INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS

RESOLUCIÓN NÚMERO 644 DE 18 DE JULIO DE 2012

Página 2 de 5

**ARTÍCULO SEGUNDO. CONFORMACIÓN.**

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por:

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA	REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES
La representación de la empresa, estará a cargo de dos (2) funcionarios, con sus respectivos suplentes, los cuales serán designados directamente por el Gerente General de la Industria Licorera de Caldas.	La representación de los servidores de la empresa, estará a cargo de dos (2) funcionarios, con sus respectivos suplentes, a través de votación secreta.

**PARÁGRAFO PRIMERO. CONVOCATORIA.** La Industria Licorera de Caldas, realizará convocatoria para la elección interna entre los servidores de la Empresa, quienes a través de votación secreta, libre, espontánea y auténtica, se procederá a elegir a dos (2) representantes, con sus respectivos suplentes, los cuales serán elegidos de acuerdo a la mayor votación, quienes conformarán el Comité de Convivencia Laboral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El Comité de Convivencia Laboral 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 seis (6) meses anteriores a su conformación.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Una vez realizada la designación para la conformación del Comité de Convivencia Laboral, éstos, recibirán 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.

**ARTÍCULO TERCERO. PERÍODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

La Gerencia General, Gerencia Administrativa en apoyo con Gestión Humana y tres (3) integrantes de la Comisión de Quejas y Reclamos de los Sindicato de Trabajadores, serán los encargados de adelantar, el proceso de selección, y verificar el cumplimiento del mismo.

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

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.



DEPARTAMENTO DE CALDAS  
INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS

Página 3 de 5

RESOLUCIÓN NÚMERO 644 DE 18 DE JULIO DE 2012

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 Oficina de Control Interno Disciplinario de la Industria Licorera de Caldas, para los trámites propios de la dependencia.
8. Presentar a la alta dirección 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 la dependencia de Gestión Humano y Salud Ocupacional de la Industria Licorera de Caldas.
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.

**PARÁGRAFO:** De cada reunión del Comité se levantará un acta firmada por los integrantes del Comité y de las personas que intervinieron. Cada acta deberá llevar número consecutivo en forma anual.

**ARTÍCULO QUINTO. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**ARTÍCULO SEXTO. SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.



DEPARTAMENTO DE CALDAS  
INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS

Página 4 de 5

RESOLUCIÓN NÚMERO 644 DE 18 DE JULIO DE 2012

5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. 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.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. REUNIONES.**

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

**ARTÍCULO OCTAVO. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ.**

Las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, se realizarán en las instalaciones de la Industria Licorera de Caldas, la información y documentación son de manejo reservado.

La Industria Licorera de Caldas, propenderá por espacios para realizar actividades de capacitación a los miembros del Comité y demás funcionarios, sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

**ARTÍCULO NOVENO. RESPONSABILIDAD ANTE EL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL.**

La Líder de Gestión Humana y el Profesional Especializado 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 de la empresa y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO DÉCIMO. RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES.**

Teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Laborales 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 UNDÉCIMO. MODIFICACIÓN DE LAS NORMAS INVOCADAS**



DEPARTAMENTO DE CALDAS  
INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS

RESOLUCIÓN NÚMERO 644 DE 18 DE JULIO DE 2012

Página 5 de 5

La Industria Licorera de Caldas, en cumplimiento del procedimiento denominado NORMOGRAMA actualizará, modificará y/o derogará los procesos y/o procedimientos internos adelantados con motivo del Comité de Convivencia Laboral, adecuándolos a la nueva normatividad aplicable. En el evento de que la nueva normatividad implique variación en la presente resolución, el Gerente General de la Industria Licorera de Caldas, actualizará, modificará y/o derogará la presente Resolución.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. DEROGATORIA Y VIGENCIA.**

El presente acto administrativo rige a partir de su publicación y deroga en todas sus partes la Resolución 0399 del 24 de abril de 2006.

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO.**

Copia de esta Resolución se enviará a: Gerencia Administrativa, Gerencia de Mercadeo, Gerencia Comercial, Gerencia Financiera, Asesoría Jurídica, Gerente Técnico, Líder Mejoramiento Institucional, Asesor de Control Interno, Asesor Control Interno Disciplinario, Gestión Humana

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE:** Dada en Manizales, a los 18 de julio de 2012.

**FRANCISCO EDUARDO QUINTERO DELGADO**  
Gerente General

Revisó: Hugo Rafael Stella Sanchez, Gerente Administrativo  
Martha Lorena Sanchez Zapata Asesora Jurídica- Secretaria Junta  
Henry Sanchez Marín, Líder Proceso Mejoramiento Institucional  
Proyectó: Alba Lucía Alzate Toro, Profesional Especializado Apoyo Jurídico