**COMUNICADO DE INTERES PARA LA POBLACION TRABAJADORA UNIVERSIDAD DE CALDAS**

La Universidad de Caldas está en el proceso de conformación del Comité de Convivencia Laboral vigencia 2016-2018.

La **Resolución 652 de 2012:** define la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia el cual aplica tanto para empresas públicas como para empresas privadas.

Debe conformarse conservando el principio de paridad, de participación, los integrantes deben tener competencias orientadas a *comportamientos y actitudes de respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad y valores que expresen confianza como integrantes.*

**El Comité de Convivencia Laboral** se conformará de acuerdo a la Resolución 1356 de 2012 emanada del Ministerio del Trabajo así:

Empresas con número inferior a 20 trabajadores contará con un representante por cada una de las partes, uno por el empleador y uno por los trabajadores con sus respectivos suplentes.

Para la Universidad de Caldas contará con tres representantes por cada una de las partes. Tres representantes por la Administración y tres representantes por los Trabajadores (Administrativos, Docentes y Trabajadores Oficiales), con sus respectivos suplentes.

La Administración designará sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos por votación popular.

La vigencia del Comité será de dos años a partir de su elección

Trabajadores que se excluyen para conformar el Comité: Se excluye a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses o que hayan sido víctimas en el mismo periodo de tiempo.

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

**FUNCIONES:**

- Recibir capacitación sobre Acoso Laboral, Trabajo en Equipo, Comunicación Asertiva y Manejo de Conflictos.

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describen situaciones que puedan constituir conflicto laboral, así como las pruebas que las soportan.

- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de conflicto 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.

- 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 confidencialidad.

- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja.

***Recuerda que tienes la oportunidad de elegir y ser elegido***