 EXCAVACIONES CORREA MEJÍA S.A.S.	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 31/07/2019
			<b>Versión:</b> 001
	<b>ACTA DE REUNIÓN</b>		<b>Página</b> 1 de 3

ACTA No.	CCL 01-2019	FECHA	3 de Agosto de 2019
ASUNTO	Primera Reunión del Comité de Convivencia Laboral		
LUGAR	Oficina de Excavaciones Correa Mejía S.A.S		
HORA DE INICIO	2:00 pm	HORA FINAL	4:00 pm
ASISTENTES	Jorge Ereud Delgado – Principal Comité de Convivencia Lina María Correa Mejía - Gerente		
OBJETIVO REUNION	Dar a conocer al comité la reglamentación y funciones según la Resolución 652 de 2012.		

#### ORDEN DEL DIA / PUNTOS A TRATAR

1. Verificación de la asistencia y quórum.
2. Lectura del Acta de Constitución del Comité de Convivencia Laboral
3. Reglamentación y funciones según Resolución 652 de 2012.

#### REVISION DE COMPROMISOS

ASUNTO	RESPONSABLE	FECHA	AVANCE	CERRADO/ABIERTO

#### DESARROLLO

1. Verificando que existe quórum para deliberación y toma de decisiones, se procede a dar inicio al desarrollo de la reunión
2. Se realiza lectura del Acta de Constitución del Comité de Convivencia Laboral.

La empresa Excavaciones Mejía Correa S.A.S, se registró en la cámara de comercio de Cali el 16 de enero del 2019 y operativamente inicia en mayo 19 del 2019; cuenta con tres trabajadores actualmente; por lo anterior para dar cumplimiento a la elección del Comité de Convivencia Laboral, la gerente designa como representante del empleador a Lina María Correa y Fabio Correa, principal y suplente respectivamente. Y los trabajadores eligen por unanimidad a Jorge Ereud Delgado García como principal y a Freddy Céspedes Rodríguez como suplente

Integrado el Comité de Convivencia Laboral se procedió de acuerdo a la Resolución 652 de 2012 a nombrar al presidente y al secretario del mismo, con el objetivo de mantener la coordinación, organización y funcionamiento del comité.

Entre los miembros del Comité la empresa designa a Lina María Correa como presidente, y por votación del comité se nombra como secretario del mismo a Jorge Ereud Delgado.

El periodo de los miembros del comité es de dos años (2) y va del mes de Julio del año 2019 al mes de Julio del año 2021 El empleador proporcionará la capacitación y los

recursos necesarios para el desempeño de las funciones de los miembros del comité.

3. Capacitación de la reglamentación y funciones según Resolución 652 de 2012:

**Reglamentación que rige el  
COMITÉ DE CONVIVENCIA  
(Resolución 652 de 2012)**

**¿Qué es el Comité de Convivencia  
Laboral?**

- » Es un grupo de vigilancia de conformación obligatoria por parte de los empleadores públicos y privados, cuya finalidad es contribuir a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que puedan afectar su salud, como es el caso del estrés laboral y el acoso laboral.

**Cual es el objetivo**

- » Promover un excelente ambiente de convivencia laboral.
- » Fomentar relaciones positivas entre los trabajadores de la empresa.
- » Respalda la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

**¿Quiénes no pueden hacer parte  
del Comité?**

- » No podrán ser elegidos aquellos a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral, o hayan sido víctimas del mismo en los últimos 6 meses anteriores a la conformación del Comité.



EXCAVACIONES CORREA MEJIA S.A.S.

## SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### ACTA DE REUNIÓN

Fecha:  
31/07/2019

Versión: 001

Página 3 de 3

#### ¿Por cuánto tiempo estarán en su cargo los representantes?

- El período de los miembros del Comité será de dos años, a partir de la conformación del mismo, los cuales se contarán desde la fecha de comunicación de la elección y/o designación de los representantes.

#### ¿Cuáles son sus funciones?

- Recibir, analizar y dar trámite a las quejas que se presenten, en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual.
- Promover espacios de diálogo para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular planes de mejora.
- Sugerir a la alta dirección medidas preventivas y correctivas.
- Realizar seguimiento a las recomendaciones dadas.
- Comunicar a la alta dirección aquellos casos en los que no se logre un acuerdo o no se cumplan las recomendaciones.
- Realizar informes trimestrales y anuales con los resultados de su gestión, elaborar estadísticas de quejas y reclamos y brindar información a los organismos de control.

#### ¿De qué recursos debe disponer el Comité?

- Para su funcionamiento deberá garantizarse un espacio físico que será utilizado para las reuniones y demás actividades, así como para el manejo reservado de la documentación. Además, deberán realizarse a sus miembros capacitaciones sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios.

#### ¿Qué deben hacer las empresas que tienen varios centros de trabajo?

- Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos o más centros de trabajo, únicamente requieren de un Comité (Resolución 1356), dejando a voluntad de la compañía la conformación de otros adicionales de acuerdo a su organización interna por regiones geográficas, departamentos o municipios del país.

Se convocará próxima reunión para el día 01 de noviembre de 2019.


#### COMPROMISOS

ASUNTO	RESPONSABLE	FECHA
Programar próxima capacitación en prevención del acoso laboral	Gerencia	Noviembre 2019

Lina María Correa Mejía

Jorge Ereud Delgado García



 EXCAVACIONES CORREA MEJÍA S.A.S.	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		<b>Fecha:</b> 31/07/2019
			<b>Versión:</b> 001
	<b>ACTA DE REUNIÓN</b>		<b>Página</b> 1 de 3

<b>ACTA No.</b>	<b>CCL 02-2019</b>	<b>FECHA</b>	1 de Noviembre de 2019
<b>ASUNTO</b>	Reunión del Comité de Convivencia Laboral		
<b>LUGAR</b>	Oficina de Excavaciones Correa Mejía S.A.S		
<b>HORA DE INICIO</b>	2:00 pm	<b>HORA FINAL</b>	4:00 pm
<b>ASISTENTES</b>	Jorge Ereud Delgado – Principal Comité de Convivencia. Lina María Correa Mejía - Gerente		
<b>OBJETIVO REUNION</b>	Dar a conocer al comité cómo se presenta el acoso laboral		

**ORDEN DEL DIA / PUNTOS A TRATAR**

1. Verificación de la asistencia y quórum
2. Lectura del Acta Anterior No. CCL02-2019.
3. Quejas de acoso laboral
4. Prevención del Acoso Laboral

**REVISION DE COMPROMISOS**

ASUNTO	RESPONSABLE	FECHA	AVANCE	CERRADO/ABIERTO

**DESARROLLO**

1. Verificando que existe quórum para deliberación y toma de decisiones, se procede a dar inicio al desarrollo de la reunión.
2. Se realiza lectura del acta anterior Nro. CCL 02-2019 con fecha de 3 de agosto de 2019.
3. En este trimestre no se presentaron quejas de acoso laboral.
4. Capacitación para la prevención del Acoso Laboral

**PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL**

**LEY 1010 DE 2006**

**CONCEPTO DE ACOSO LABORAL**

Conducta **persistente y demostrable**, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010/06 - Art. 2)



EXCAVACIONES CORREA MEJIA S.A.S.

## SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Fecha:  
31/07/2019

Versión: 001

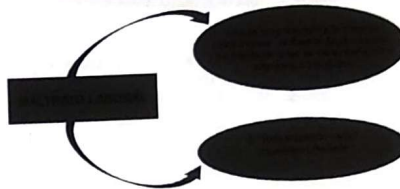
### ACTA DE REUNIÓN

Página 2 de 3

#### MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

- ▶ 1. Maltrato laboral.
- ▶ 2. Persecución Laboral.
- ▶ 3. Discriminación laboral.
- ▶ 4. Entorpecimiento laboral.
- ▶ 5. Inequidad laboral.
- ▶ 6. Desprotección laboral.

#### 1. MALTRATO LABORAL



#### 2. PERSECUCIÓN LABORAL

Conducta reiterada o evidente arbitrariedad con el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

#### 3. DISCRIMINACIÓN LABORAL

Trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.

#### 4. ENTORPECIMIENTO LABORAL

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.

Ejemplos: La privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos

#### 5. INEQUIDAD LABORAL

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.





EXCAVACIONES CORREA MEJIA S.A.S.

## SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Fecha:  
31/07/2019

Versión: 001

### ACTA DE REUNIÓN

Página 3 de 3

#### 6. Desprotección laboral



Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

#### OBJETIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Canalizar con objetividad y transparencia todo tipo de quejas que tienen como origen una conducta de acoso laboral.

#### LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL DEBEN TENER FACILIDAD PARA:

- ▶ 1. Escuchar con empatía sin juzgar a priori.
- ▶ 2. Investigar los hechos para comprender el problema.
- ▶ 3. Ser paciente, no acelerarse.
- ▶ 4. Generar confianza, guardar la confidencialidad.
- ▶ 5. Ser imparcial, sin ser indiferente.
- ▶ 6. Ser neutral y transparente según reglas establecidas.
- ▶ 7. Saber olvidar las tensiones.
- ▶ 8. Fomentar la creatividad en las soluciones.
- ▶ 9. Conocer la cultura de la organización y los temas de que trata el conflicto.
- ▶ 10. Ser aceptado por todas las partes.

Se convocará próxima reunión en la primera semana de febrero del 2020.

#### COMPROMISOS

ASUNTO	RESPONSABLE	FECHA

Lina María Correa Mejía

Jorge Ereud Delgado García