

RESOLUCIÓN No. 2021- 0198
(febrero 5)

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral periodo 2021-2023”

EL DIRECTOR DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS – CORPOCALDAS- en uso de sus facultades legales, reglamentarias y

CONSIDERANDO:

La Corporación Autónoma Regional de Caldas CORPOCALDAS, comprometida con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha dado cumplimiento a la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, en su Artículo 9°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, estableció que los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones, deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con el acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

El artículo 3° de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, adopta la definición de acoso laboral así: "l) Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (...)".

El artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con 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.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores y mediante escrutinio público, incluyendo la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con funcionarios 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.

RESOLUCIÓN No. 2021- 0198
(febrero 5)

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Labora periodo 2021-2023”

De conformidad con la Resolución 0652 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” se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece su funcionamiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, se realizaron las respectivas votaciones para la elección de los representantes por parte de los funcionarios los días 01 y 02 de febrero de 2021, estas se realizaron a través de la encuesta virtual <https://forms.gle/YYw636oUwQk19sveA>, toda vez que la entidad buscando evitar la aglomeración de personas en cumplimiento del protocolo de bioseguridad COVID19 y el desplazamiento de funcionarios desde sus residencias hasta la entidad para ejercer el derecho al voto, se diseñó a través del correo electrónico seguridadysalud@corpocaldas.gov.co una encuesta tipo formulario donde cada uno a través del correo institucional realizaba su votación frente a los postulados. El día dos (2) de febrero de 2021, a través del link virtual <https://meet.google.com/jam-iwkh-qxd> se realizó el escrutinio de las votaciones de manera virtual con la asistencia de: Nidia Sepúlveda Tabares, Subdirectora administrativa y Financiera, José Jesús Díaz Corrales, Profesional Especializado Jefe de Personal, Diana Carolina Zuluaga Restrepo, Profesional Especializada Coordinadora de Bienestar, Lorena Gaviria Pulido, Profesional Especializada Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo y Diana Marcela Arcila, contratista, se llevó a cabo el escrutinio de las elecciones para elegir los representantes de los funcionarios ante el Comité de Convivencia Laboral para el período enero 2021 – enero 2023 y que arrojaron los siguientes resultados:

NOMBRE	NUMERO DE VOTOS
Heidi Mabel Arias Suns	40
Andrés Fernando Ramírez Baena	36
Juan Felipe Aristizabal Restrepo	31
Berenice Mora Franco	17
Sandra Patricia Restrepo García	3
Votos en blanco	2
Votos nulos	0

En constancia y de acuerdo con lo establecido en la Resolución 652 y 1356 de 2012, se procede a nombrar el representante principal y suplente de los trabajadores, de acuerdo al número de votos:

PRINCIPAL	SUPLENTE
Heidi Mabel Arias Suns	Juan Felipe Aristizabal Restrepo
Andrés Fernando Ramírez Baena	Berenice Mora Franco

Teniendo en cuenta la Resolución 2021-0197 de 5 de febrero de 2021 "Por medio de la cual se asignan los representantes por parte de la Dirección al Comité de Convivencia Laboral 2021-2023" para este caso el director Juan David Arango Gartner elige como representantes para este comité en el periodo de 2021 al 2023 como principales y suplentes:

RESOLUCIÓN No. 2021- 0198
(febrero 5)

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral periodo 2021-2023”

PRINCIPAL	SUPLENTE
Luz Adriana Ramírez López	Nicolás Alejandro Arango García
Andrés Eduardo Henao Pinilla	Oscar Eduardo Toro Betancur

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Nombrar los representantes del Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2021 - 2022 a los siguientes servidores públicos:

Por parte de la dirección:

PRINCIPAL: Luz Adriana Ramírez López
SUPLENTE: Nicolás Alejandro Arango García
PRINCIPAL: Andrés Eduardo Henao Pinilla
SUPLENTE: Oscar Eduardo Toro Betancur

Por parte de los funcionarios:

PRINCIPAL: Heidi Mabel Arias Suns
SUPLENTE: Juan Felipe Aristizabal Restrepo
PRINCIPAL: Andrés Fernando Ramírez Baena
SUPLENTE: Berenice Mora Franco

ARTICULO SEGUNDO: Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá 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 en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
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.
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.

RESOLUCIÓN No. 2021- 0198
(febrero 5)

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral periodo 2021-2023”

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 Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público.
8. Presentar a la 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 las dependencias de gestión para el desarrollo humano y seguridad y salud en el trabajo de la entidad.
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 Dirección General de la entidad.

ARTICULO TERCERO. 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 Dirección los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO CUARTO. 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.

RESOLUCIÓN No. 2021- 0198
(febrero 5)

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Labora periodo 2021-2023”

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
9. cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
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 Dirección.

ARTICULO QUINTO. 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 y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

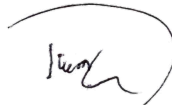
ARTICULO SEXTO. Período del Comité de Convivencia Laboral. El período de los miembros del Comité de Convivencia, será de dos (2) años, contados a partir de la conformación del mismo o desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO SEPTIMO: En caso de retiro involuntario de uno de los representantes de los funcionarios al Comité, se sustituirá de suplente a principal, y como suplente ascenderá el que sigue en la lista por número de votos.

Parágrafo: En caso de no contar con funcionarios en lista de postulados, el suplente será la persona que entre al cargo del retirado.

ARTICULO OCTAVO: Rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



JUAN DAVID ARANGO GARTNER
Director General

Elaboro: Lorena Gaviria Pulido
Revisó Nidia Sepúlveda Tabares

