

RESOLUCIÓN No. 2021 - 0197
(febrero 5)

"Por medio de la cual se asignan los representantes por parte de la Dirección al Comité de Convivencia Laboral 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: "I) 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 - 0197
(febrero 5)

"Por medio de la cual se asignan los representantes por parte de la Dirección al Comité de Convivencia Laboral 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 realizara las respectivas votaciones para la elección de los representantes por parte de los funcionarios y para los representantes de la Dirección, estos serán elegidos directamente por el Director, para este caso el Dr. Juan David Arango Gartner elige como representantes para este comité en el periodo de 2021 al 2023 como principales a los funcionarios Luz Adriana Ramírez López identificada con cedula de ciudadanía 30.322.993 con el cargo de Profesional Especializado de la Subdirección de Planificación ambiental del Territorio, Andrés Eduardo Henao Pinilla identificado con cédula de ciudadanía número 9.977.394 de Secretaria General y como suplentes a los funcionarios Nicolás Alejandro Arango García identificado con número de cedula 1.053.816125 con el cargo de Profesional Universitario de Secretaria General y Oscar Eduardo Toro Betancur identificado con cédula de ciudadanía número 75.101.133 con el cargo de Profesional Especializado de la Subdirección de Infraestructura ambiental.

RESUELVE

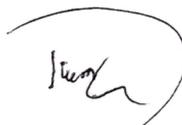
ARTÍCULO PRIMERO: Nombrar los representantes por parte de la dirección para el Comité de Convivencia Laboral 2021 – 2023 a los siguientes servidores públicos:

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

ARTICULO SEGUNDO: Tendrán las funciones establecidas en Resolución 0652 del 30 de abril de 2012.

ARTICULO TERCERO: 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

