

RESOLUCIÓN No. 96
24 de noviembre de 2020

"POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCION Nro. 062 DEL 09 DE SEPTIEMBRE DE 2019 Y SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO – ADELI, PERIODO 2020-2022".

El Gerente de la Empresa Industrial y Comercial del Estado Denominada Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI, en uso de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial de las conferidas por el artículo 90 de la Ley 489 del 29 de diciembre de 1998 y el numeral 18 del artículo 9 y artículo 10 del Decreto Municipal N° 1309 de 2012, las resoluciones 652 y 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio del Trabajo y

CONSIDERANDO

- a. Que el Ministerio del Trabajo mediante la Resolución N° 652 de 2012, modificado por la Resolución 1356 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del "Comité de Convivencia Laboral" en las entidades públicas y empresas privadas.
- b. Que la Resolución N° 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de Protección Social, contempló como medida preventiva de acoso laboral la conformación de un Comité de Convivencia Laboral; así mismo estableció un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- c. Que conforme con el artículo 3° de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de Protección Social, define el Acoso Laboral como: *"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 (...)"*
- d. Que conforme con el artículo 3° de la Resolución 652 de 2012, modificado por la Resolución 1356 de 2012, el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un (1) representante del empleador y (1) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
- e. Que el Comité de Convivencia Laboral, en la Empresa Industrial y Comercial del Estado – Adeli, estará conformado por dos (2) representantes de los empleados (uno principal y otro suplente) y dos (2) representantes del empleador (uno principal y otro suplente). Los primeros serán elegidos por los empleados a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público y los segundos serán designados directamente por el nominador.

- f. Que la Empresa Industrial y Comercial del Estado – Adeli, realizó el 26 de Octubre de 2020 el proceso de elección de los Representantes de los empleados en el Comité de Convivencia Laboral y realizada el acta de escrutinio el resultado fue el siguiente:

NOMBRE CANDIDATOS	VOTOS
Solanlly Betancur Gil	8
Estefanía Sánchez Zapata	4
Adriana Zobeida Buitrago	2
Voto en Blanco	1

- g. Que de acuerdo con los resultados registrados la funcionaria Solanlly Betancur Gil con mayor votación será la Representante Principal y la funcionaria Estefanía Sánchez Zapata será el suplente.
- h. Que el Gerente General de la Empresa Industrial y Comercial del Estado – Adeli, designó a las funcionarias Claudia Maryori Zapata Taborda (Representante Principal) y Maribel Zapata Pérez (Representante Suplente) como las representantes del empleados ante el Comité de Convivencia Laboral.
- i. Que mediante Acta de Comité de Convivencia Laboral No.3 del 23 de noviembre de 2020, por votación de los integrantes se eligió a Claudia Maryori Zapata Taborda Presidente y Estefanía Sánchez Zapata Secretaria del Comité de Convivencia Laboral.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, el Gerente General

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Derogar la Resolución 062 del 09 de septiembre de 2019 mediante la cual se conformó el Comité de Convivencia Laboral de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – Adeli, periodo 2019-2021.

ARTÍCULO SEGUNDO: Conformar el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2020-2022, así:

En representación de los funcionarios:

PRINCIPAL: Solanlly Betancur Gil
SUPLENTE: Estefanía Sánchez Zapata

En representación del empleador (Gerente, Representante Legal de la entidad):

PRINCIPAL: Claudia Maryori Zapata Taborda
SUPLENTE: Maribel Zapata Pérez

ARTÍCULO TERCERO: El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, contados a partir de la conformación del mismo.

ARTÍCULO CUARTO: Las funciones del Comité de Convivencia Laboral, son:

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 quejas o reclamos, 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.
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 alta dirección de la entidad 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 para los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la empresa.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTÍCULO QUINTO: Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Presidente del comité, será Claudia Maryori Zapata Taborda, 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 personal de la entidad las recomendaciones aprobadas en el comité
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad los recursos requeridos para el funcionamiento del comité

ARTÍCULO SEXTO: Secretario del Comité de Convivencia Laboral. El Secretario del comité, será Estefanía Sánchez Zapata, 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.
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.

ARTÍCULO SÉPTIMO: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos 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.

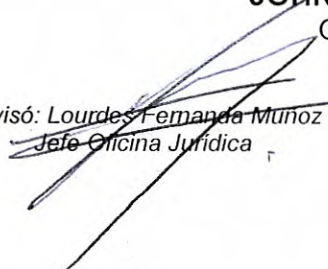
ARTÍCULO OCTAVO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Itagüí, a los veinticuatro (24) días del mes de noviembre de 2020.

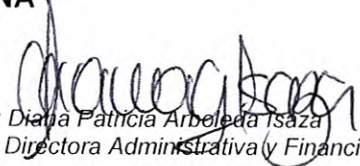
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



JOHNATAN SERINA CARMONA
Gerente General ADELI



Revisó: Lourdes Fernanda Muñoz Aguirre
Jefe Oficina Jurídica



Aprobó: Diana Patricia Arboleda Isaza
Directora Administrativa y Financiera