

RESOLUCIÓN Nro. 062

Septiembre 09 de 2019

POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL DE ITAGÜI- ADELI, PERIODO 2019-2021

El Gerente de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí/Adelí, en uso de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial 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 Nro. 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 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 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 uno (1) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

- E. Que el Comité de Convivencia Laboral, en la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí/Adeli, estará conformado por un (2) representantes de los empleados (uno principal y otro suplente) y dos (2) 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 Agencia de Desarrollo Local de Itagüí/Adeli, realizó el 9 de septiembre del 2019, 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 CANDITADOS	VOTOS.
Elizabeth Carvajal Zapata	6
Ángela María Villada Uribe	4
Claudia Maryori Zapata Taborda	2

- G. Que de acuerdo con los resultados registrados la funcionaria Elizabeth Carvajal Zapata con mayor votación será la Representante Principal y la funcionaria Ángela Maria Villada Uribe será el suplente.
- H. Que el Gerente de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – Adeli, designo a las empleadas Claudia Maryori Zapata Taborda (representante principal) y Maribel Zapata Pérez (representante suplente) como las representantes del empleador ante el Comité de Convivencia Laboral

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Conformar el Comité de Convivencia Laboral, así:

En representación de los funcionarios:

PRINCIPAL: Elizabeth Carvajal Zapata CC. 1.036.643.610.

SUPLENTE: Ángela Maria Villada Uribe CC. 42.895.532

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

PRINCIPAL: Claudia Maryori Zapata Taborda CC. 43.603.106

SUPLENTE: Maribel Zapata Pérez CC. 42.686.950

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

ARTÍCULO TERCERO: 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 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.
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 por 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, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTÍCULO CUARTO: Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Presidente del comité, será Ángela Maria Villada Uribe, 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 QUINTO: Secretario del Comité de Convivencia Laboral. El Secretario del comité, será, Elizabeth Carvajal 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 SEXTO: 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 SÉPTIMO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución 053 del 09 de agosto de 2017.

Dada en Itagüí, a los nueve (9) días del mes de Septiembre de 2019

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



ANDRÉS FELIPE LONDOÑO RESTREPO
Gerente General



Proyectó: Beatriz Arteaga Gómez
Técnico - Adeli



Revisó: Juan Andrés García
Abogado contratista-Adeli



Aprobó: Susana Meza Díaz
Jefe Oficina Administrativa y Financiera - Adeli

