



Agencia de Desarrollo Local de Itagüí

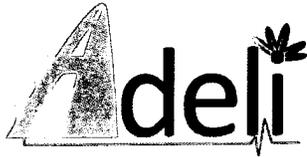
**RESOLUCIÓN 039**  
**(26 de agosto de 2.015)**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA  
LABORAL DE LA AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL DE ITAGÜÍ – ADELI PARA  
EL PERIODO 2015 -2017**

La Gerente General de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí- ADELÍ, en uso de sus facultades Constitucionales, Legales y Reglamentarias, en especial las conferidas en la ley 9 de 1979, resolución 652 de 2012 y resolución 00001356 de 2012 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y por los decretos acuerdo 03 de 2014 de ADELI y las funciones señaladas en el Acuerdo No. 001 de 2013

**CONSIDERANDO**

1. Que el artículo 14 de la Resolución número 2646 del 17 de julio de 2008 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”
2. Establece el artículo 4 de la Resolución 00001356 de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que *“Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país”*
3. Que el Artículo 4 de la resolución 652 de 2012 indica, *“Período del Comité de Convivencia Laboral. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación”*
4. Que la resolución 00001356 de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en su artículo tercero estableció la conformación del comité de convivencia laboral, que para el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité *“estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.*



Agencia de Desarrollo Local de Itagüí

*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, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.*

*El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores 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".*

5. Que la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI, mediante circular No 2 del 21 de mayo de 2015 convoco a los servidores públicos para la elección de los representantes de los empleados para el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2015 – 2017.

6 Que en la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI, se realizó la respectiva elección democrática, del Representante de los Empleados principal y suplente para el comité Paritario de Salud Ocupacional, el pasado 26 de mayo de 2015, por lo que:

En mérito de lo anterior, la Gerente de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí-ADELI,

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Nombrar a los Representantes de los empleados en el Comité de Convivencia de la Agencia de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI son:

PRINCIPAL:

**JUAN PABLO MEJIA VASCO**  
C.C 1.036.630.603

SUPLENTE:

**CLAUDIA MARYORI ZAPATA TABORDA**  
C.C 43.603.106



Agencia de Desarrollo Local de Itagüí

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Nombrar como representantes de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí- ADELI en el Comité de Convivencia a:

PRINCIPAL.

**WILLIAM DE JESÚS MONTOYA HENAO**  
C.C. 71.220.577

SUPLENTE

**JESÚS ANTONIO RESTREPO PÉREZ**  
C.C 98.537.745

**ARTÍCULO SEGUNDO:** De conformidad con el artículo 6°.de la resolución la Resolución 00001356 de 2012 son Funciones del Comité de Convivencia Laboral.:

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 pública o empresa privada.
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. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y



Agencia de Desarrollo Local de Itagüí

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 las empresas e instituciones públicas y privadas.

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.

**ARTICULO TERCERO:** 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 CUARTO:** Notificar personalmente de la presente a los Representantes del Comité de Convivencia Laboral.

### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

**LILIANA MEJÍA RAMIREZ  
GERENTE**

Proyectó/Aprobó: Paula Andrea Pérez A,  
Directora Jurídica y Administrativa.