



RESOLUCION N° 000 DE

(25 ENE 2013)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, SE DETERMINA EL PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR LAS SITUACIONES QUE ATENTAN CONTRA LA ARMONÍA LABORAL Y SE MODIFICA PARCIALMENTE LA RESOLUCIÓN 1005 DE ABRIL DE 2006

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA, "CORPOGUAJIRA" en uso de sus facultades legales y estatutarias y

CONSIDERANDO

Que La Ley 1010 enero de 2006 fue Reglamentada por la Resolución 0652 de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo, la que a su vez fue modificada por la Resolución 01356 de 2012 normativa que estableció la conformación y funcionamiento de los Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas, señalando que estos Comités, son una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Que mediante la Resolución 1005 del 26 de abril de 2006 la Corporación adoptó los mecanismos para la prevención y el procedimiento de conciliación para las conductas de acoso laboral de que trata la Ley 1010 de 2006

Que las reglamentaciones legales efectuadas a la Ley 1010 de 2006 hacen necesario modificar la Resolución expedida por la Corporación para contextualizarla con las normas vigentes.

Que al constituirse el Comité de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral contribuye a proteger a los funcionarios contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en la CORPORACIÓN, es necesario establecer su conformación y disposiciones relacionadas con su funcionamiento; que para efecto de propender por la operatividad del Comité de Convivencia Laboral en la entidad, el Director General de la Corporación Autónoma Regional de la Guajira - CORPOGUAJIRA establece disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1°. Modifíquese el artículo tercero de la Resolución 1005 de 2006, el cual quedará así: Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del Director y dos (2) de los trabajadores, 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.

Artículo 2°. Modifíquese el artículo Cuarto de la Resolución 1005 de 2006, el cual quedará así: Del periodo de los miembros del comité. El período de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años contados a partir de la respectiva comunicación de la elección y/o designación

Parágrafo 1°. Para efecto del desarrollo de las funciones del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, cada miembro contará con un Suplente, quien obrará en reemplazo del titular por ausencia, impedimento o recusación del titular.

Parágrafo 2°. El Director designará directamente a dos (2) representantes y los servidores públicos elegirán dos (2) representantes a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea



RESOLUCION N° 000709

(25 ENE 2013)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, SE DETERMINA EL PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR LAS SITUACIONES QUE ATENTAN CONTRA LA ARMONÍA LABORAL Y SE MODIFICA PARCIALMENTE LA RESOLUCIÓN 1005 DE ABRIL DE 2006

Artículo 3°. Modifíquese el artículo cuarto de la Resolución 1005 de 2006, el cual quedará así *Funciones del Comité de Convivencia Laboral*. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente 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 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.
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.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
6. 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.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad 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.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a Bienestar Social de Corporación.
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 4°. Modifíquese el artículo quinto de la Resolución 1005 de 2006, el cual quedará así: *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 alta dirección de la entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

11/2



RESOLUCION N° 0079 DE

(25 FNE 2013)

Artículo 5°. Modifíquese el artículo sexto de la Resolución 1005 de 2006, el cual quedará así: *Secretario 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 las quejas y ponerlas en conocimiento del comité
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. Proyectar el orden del día para someterlo a consideración del comité y elaborar 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 6: Modifíquese el artículo séptimo de la Resolución 1005 de 2006, el cual quedará así *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.

Parágrafo único.- El procedimiento para el trámite interno de las quejas relacionadas con el acoso laboral será el establecido en el artículo 8° de la Resolución 0652 de 2012 o las normas que lo modifiquen o adicione.

Artículo 7. Adiciónese a la Resolución 1005 de 2006. *Recursos para el funcionamiento del Comité*. La entidad se compromete a garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

Artículo 8 Adiciónese a la Resolución 1005 de 2006. De la oficina de Bienestar Social Laboral: El funcionario encargado de la oficina de Bienestar social de la entidad o quien delegue el secretario general de la corporación podrá intervenir en las sesiones, previa invitación del comité de convivencia, también ejercerá acompañamiento en el cumplimiento de las recomendaciones acordadas.

Jm62



RESOLUCION N° 0079 DE
(25 ENE 2013)

Artículo 9. Adiciónese a la Resolución 1005 de 2006. Confidencialidad. Toda la actuación que se produzca en virtud de procedimiento aquí señalado, así como las pruebas y las identidades de las personas involucradas en ella, por vía activa o por pasiva, garantizarán el principio de la confidencialidad.

Artículo 10.- De la Representación del Director y de los Funcionarios. En ejercicio de la facultad otorgada por la ley, el Director designa en su representación a los funcionarios FARA ISABEL RIVADENEIRA y DANILO GOMEZ BORREGO en calidad de principales y a los funcionarios DAIRY IBETH TORRES MOREU y GUSTAVO QUINTERO OLIVELLA respectivamente, como suplentes

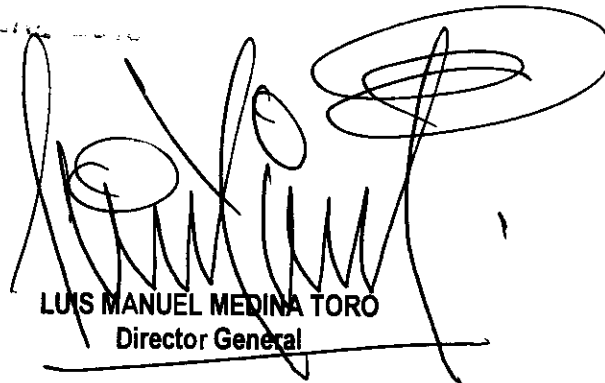
Artículo 11 Adiciónese a la Resolución 1005 de 2006. Fueron elegidos democráticamente por los funcionarios como miembros del Comité: HENDY KARINA DELGADILLO AMAYA Y ADRIAN ALBERTO IBARRA como principales ELDER ENRIQUE PALACIO HOYOS y JAIKER JOSE GOMEZ SIERRA Suplentes, respectivamente.

Artículo 12- En firme la presente Resolución, envíese copia la oficina de Bienestar Social Laboral para lo de Ley

Artículo 13. - La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Riohacha a los 25 de Enero de 2013



LUIS MANUEL MEDINA TORO
Director General

Proyecto: L.M.Gomez Z. *[Signature]*
Revisó: D Gómez B. *[Signature]*