



ORGANIZACIONES
SOLIDARIAS



RESOLUCIÓN

VERSIÓN 03

CODIGO UAEOS-FO-GDO-019

FECHA EDICIÓN: 11/02/2016

RESOLUCIÓN No. 212 del 11 MAY 2017

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias”

El Director de la Unidad Administrativa Especial de las Organizaciones Solidarias

En uso de las facultades legales, en especial las conferidas en el numeral 16, artículo 7º del Decreto 4122 de 2012, en la Ley 1010 de 2006, en la Resolución 652 de 2012, modificada por la resolución 1356 de 2012, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1010 de 2006, *“Por medio de la cual se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”,* tiene como objeto *“definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que sea ejercido sobre quienes desarrollan sus actividades en el contexto de una relación laboral privada o pública”.*

Que la citada ley determina, que se entenderá por 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”.*

Que la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social, contempla dentro de las medidas preventiva y correctivas de acoso laboral en el numeral 1.7 del artículo 14: *“Conformar el Comité de Convivencia laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”.*

Que los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral, contribuyen a proteger a los trabajadores de los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Que el Ministerio del Trabajo, mediante la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas.

Que mediante Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, el Ministerio del Trabajo modificó parcialmente la Resolución 652 de 2012, y amplía el plazo establecido en la citada resolución, con el fin de que las empresas dispongan de más tiempo para realizar los procedimientos internos requeridos para la Conformación del Comité de Convivencia Laboral, hasta el 31 de diciembre de 2012.



RESOLUCIÓN No. 212 del 11 MAY 2017

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias”

Que el artículo 2o de la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, modificó el artículo 4° de la Resolución 652 de 2012, y estableció la obligación para las entidades públicas, de conformar un comité de convivencia. En su artículo 3° modifico el artículo 9° frente a la periodicidad mínima de las reuniones.

Que a través de la Circular No 003 de 2017, se convocó a elecciones del Comité de Convivencia Laboral 2017 – 2019 de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, para la elección de los representantes de los trabajadores de la Entidad.

Que el proceso de elección de los representantes de los trabajadores de la entidad para el Comité de Convivencia Laboral se llevó a cabo como se tenía previsto en la circular que lo convoco.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1º. Conformación. Confórmese el Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias compuesto por cuatro (4) miembros así: dos (2) representantes de los trabajadores elegidos por votación secreta, con sus respectivos suplentes y dos (2) elegidos por el empleador con sus respectivos suplentes.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL 2017 - 2019		
	Principales	Suplentes
Representantes de los Servidores Públicos	GEMMA DEL PILAR CAÑÓN GARZON	MAGDA PATRIA ESTRADA GARZON
	MARIA DEL PILAR GIRAL GIRALDO	
Representantes de la Unidad Administrativa Especial	PROFESIONAL ESPECIALIZADO, CODIGO 2028 – GRADO 15 DE LA OFICINA ASESORA JURIDICA	ASESOR DE DESPACHO, CODIGO 1020, GRADO 08
	COORDINADORA GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CODIGO 2028 – GRADO 13 DEL GRUPO DE GESTIÓN HUMANA



ORGANIZACIONES
SOLIDARIAS



RESOLUCIÓN

VERSIÓN 03

CODIGO UAEOS-FO-GDO-019

FECHA EDICIÓN: 11/02/2016

RESOLUCIÓN No. 212 del 11 MAY 2017

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias”

Parágrafo: Una vez publicada la presente resolución la Coordinación del Grupo de Gestión Humana dentro de los 10 días hábiles siguientes, citará a la primera sesión del mismo donde serán elegidos el presidente y el secretario.

Artículo 2º. Objetivo. El Comité de Convivencia Laboral de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias tiene por objeto actuar como medida preventiva, frente a las conductas de acoso laboral que surgen en el marco de las relaciones de trabajo, entre los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, buscando generar condiciones dignas, justas y armónicas que protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de los mismos, contribuyendo con la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales que afectan las personas y la calidad de vida en el espacio laboral.

Artículo 3º. Periodo del Comité. El Comité de Convivencia Laboral tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Artículo 4º. 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: A las reuniones del Comité se podrán invitar a las personas que se considere conveniente.

Artículo 5º. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral, tendrá 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.
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.



RESOLUCIÓN No. 212 del 11 MAY 2017

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias”

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.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública 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 la dependencia de Gestión de Talento Humano de la entidad.
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.

Artículo 6°. Inhabilidades. Se presentará inhabilidad de los miembros del Comité de Convivencia Laboral para participar de aquellas sesiones en que deban abordarse quejas formuladas en su contra o que haya formulado como víctima de acoso laboral. En tal caso asistirá el suplente respectivo.

Artículo 7°. Presidente del Comité: El Presidente del Comité de Convivencia Laboral se deberá elegir por acuerdo entre sus miembros en la primera reunión que realice y quedará consignado y formalizado en el acta de la reunión. Este 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.

Artículo 8°. Secretaría del Comité: El Secretario del Comité de Convivencia Laboral se deberá elegir por acuerdo entre sus miembros en la primera reunión que realice dicho comité y quedara consignado y formalizado en el acta de la reunión y tendrá las siguientes funciones:



ORGANIZACIONES
SOLIDARIAS



RESOLUCIÓN

VERSIÓN 03

CODIGO UAEOS-FO-GDO-019

FECHA EDICIÓN: 11/02/2016

RESOLUCIÓN No. 212 del 11 MAY 2017

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias”

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 en las que se consignaran: a) Indicación del lugar, fecha y hora de la reunión. b) Identificación y calidad de los intervinientes. c) Descripción sucinta de la eventual situación de acoso laboral. d) Los acuerdos logrados. e) Las firmas de los intervinientes.
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, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Alta Dirección.

Artículo 9º. Procedimiento Interno. El procedimiento que deben adelantar los Comités de Convivencia Laboral de que trata la presente resolución, para el trámite interno de las quejas relacionadas con posibles conductas de acoso laboral será el siguiente:

1. La queja deberá ser presentada por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral, a través de la Secretaría o quien haga sus veces, especificando los hechos que considera constitutivos de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten tal inconformidad.
2. El secretario del Comité de Convivencia Laboral o quien haga sus veces, verificará el contenido de la queja y la identidad de quién la suscribe e informará a los miembros del Comité, para que se estudie el caso en la sesión inmediatamente siguiente o convocará a sesión extraordinaria si a ello hubiere lugar, previa autorización del presidente del Comité, cuando de los hechos objeto de la queja se evidencia ostensiblemente que pueden afectar, tanto, la seguridad física y emocional del servidor público como la prestación del servicio y por tanto requiere de su inmediata intervención.



RESOLUCIÓN No. 212 del 11 MAY 2017

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias”

3. Verificado y analizado el contenido de la queja, el Comité de Convivencia Laboral, fijará fecha y hora para llevar a cabo las entrevistas que consideren pertinentes, entre las cuales podrá estar la del jefe inmediato y/o mediato del área de desempeño de los servidores públicos involucrados a efecto de enterarlo de la misma y establecer las gestiones adelantadas por este sobre los hechos del presunto acoso laboral, los resultados y recomendaciones para el mejoramiento del clima organizacional de la dependencia.
Una vez surtidas las entrevistas respectivas, decidirá la pertinencia o no de adelantar audiencia de conciliación.
4. Si después de efectuar las entrevistas se considera por parte del Comité de Convivencia Laboral, que no existe ánimo conciliatorio, procederá a través de la Secretaría a dar traslado de la queja a la Procuraduría General de la Nación, para lo de su competencia.
5. Si se considera procedente la diligencia de conciliación, se fijará fecha y hora de lo cual se notificara a las partes involucradas y ésta se desarrollará atendiendo el siguiente orden:
 - a. El Secretario del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado a la diligencia, de la queja presentada y de las partes intervinientes en el conflicto.
 - b. Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él, una posible conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
 - c. En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.
 - d. Si de la exposición de los interesados se establece que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.
 - e. De la audiencia de conciliación se levantará un acta que debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia, y por las partes intervinientes.
 - f. En el acta correspondiente, se dejara constancia expresa de los puntos en los que hubo o no acuerdo.
6. El acta reposará en los archivos y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva en el archivo que se lleve el Secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente, cuando se requiera.
7. Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral, se dará traslado a la Procuraduría General de la Nación, en los términos del artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, dejando



ORGANIZACIONES
SOLIDARIAS



RESOLUCIÓN

VERSIÓN 03

CODIGO UAEOS-FO-GDO-019

FECHA EDICIÓN: 11/02/2016

RESOLUCIÓN No. 212 del 11 MAY 2017

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias”

8. constancia que se agotó el procedimiento previo y conciliatorio al interior de la Entidad.
9. El Comité propondrá las fórmulas de conciliación pertinentes y sugerencias entre las partes y encaminará el establecimiento de medidas de prevención, manejo y solución, que se orienten a superar la situación de acoso laboral.
10. Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar debidamente su ausencia ante el Comité, y este fijará una nueva fecha que no podrá ser mayor de tres (3) días hábiles siguientes. Si no se presenta a la segunda citación, o no justifica su inasistencia, se dejara constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité.
11. Si la parte renuente a asistir es la afectada, se entenderá desistida la queja y se procederá al archivo de la misma; si por el contrario, la parte renuente es la denunciada, se entenderá que no existe voluntad conciliatoria y el Comité deberá proceder conforme al numeral 7 del presente artículo.
12. 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 pasiva, se mantendrán en reserva y confidencialidad.

Artículo 10°.- Archivo o Traslado. Si después de evaluada la queja puesta a consideración del Comité de Convivencia Laboral correspondiente, se establece que no se trata de una conducta de acoso laboral, o que se configura lo señalado en el numeral 10 del artículo décimo quinto, éste deberá proceder al archivo correspondiente, o poner en conocimiento de las autoridades competentes, según sea la conducta, para que se adelanten las acciones correspondientes, de lo cual se informará a las partes involucradas.

Artículo 11°. Actas. En las sesiones en que se deba abordar el trámite de quejas sobre presunto acoso laboral, con el ánimo de guardar la confidencialidad se levantará acta por separado para cada uno de los casos. Las actas reposaran en el expediente correspondiente.

Artículo 12°. Recursos para el funcionamiento del Comité. La Unidad Administrativa Especial de Organización Solidarias, garantiza un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como el manejo reservado de la documentación y realizará actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

Artículo 13°. Acciones Preventivas. El Comité de Convivencia Laboral realizará en conjunto con el Grupo de Gestión Humana, acciones preventivas de acoso laboral, dirigidas a los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, entre ellas.



ORGANIZACIONES
SOLIDARIAS



RESOLUCIÓN

VERSIÓN 03

CODIGO UAEOS-FO-GDO-019

FECHA EDICIÓN: 11/02/2016

RESOLUCIÓN No. 212 del 11 MAY 2017

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral y se establece un procedimiento interno en la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias”

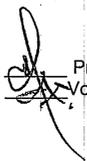
1. Campañas de divulgación para prevención del acoso laboral.
2. Sugerir y gestionar temas relacionados con acoso laboral, para ser incluidos dentro del Plan Institucional de Capacitación- PIC.
3. Otras iniciativas que surjan por parte de los miembros del Comité de Convivencia Laboral y/o de los funcionarios de la Entidad.

Artículo 14°. La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá D.C., a los 11 MAY 2017

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


RAFAEL ANTONIO GONZÁLEZ GORDILLO
Director Nacional



Proyectó:
Vo. Bo.

Carmen Julia Lizarazo Mojica - Coordinadora Grupo de Gestión Humana
Alexandra María Borja Pinzón - Jefe Oficina Asesora Jurídica