

RESOLUCIÓN N° 710
(28 DE SEPTIEMBRE DE 2020)

“POR LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE DUITAMA PERIODO 2020-2022”.

LA ALCALDESA MUNICIPAL DE DUITAMA

En uso de sus facultades constitucionales y legales en especial las conferidas por artículo 315 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1443 de 2014 y

CONSIDERANDO

Que la Ley 1010 de 2006, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, modificada por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013; tiene por 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 se ejerzan sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública".

Que el artículo 2° de la citada Ley, estableció la definición y modalidades de acoso laboral, entendido 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".

Que por disposición del numeral 1° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 "(...) las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo".

Que el artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, en mención contempla como medida preventiva de acoso laboral la del numeral: "1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral";

Que la Resolución 652 del 30 de Abril del 2012 establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas como reglamentación y medida preventiva de acoso laboral que contribuya a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, por lo tanto se hace necesario establecer la conformación de convivencia laboral.

Que la Resolución 00001356 del 18 de Julio de 2012 modificó parcialmente la Resolución 000000652 del 30 de abril de 2012, y entre otros aspectos estableció la conformación del comité de convivencia laboral, señaló que será de "dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes (...)" Sin embargo también enuncia que "Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, las cuales en todo caso serán iguales en ambas partes."

Que 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.

Que el artículo 4º de la Resolución 652 de 2012 modificado por el artículo 2º de la Resolución 1356 de 2012 establece 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"*. Es así como el municipio de Duitama conformara un comité del nivel central y por el centro de trabajo, Secretaria de Educación, un Comité de Convivencia Laboral más, que se encargue de todos los casos que se presenten en las instituciones Educativas.

Que teniendo en cuenta el número de Docentes, Directivos Docentes y Funcionarios Administrativos de las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Duitama, la Administración Municipal considera conveniente que ocho (8) integrantes conformen el comité de convivencia laboral de la Secretaría de Educación de Duitama, cuatro (4) representantes del empleador y cuatro (4) de los empleados, cada uno con su respectivo suplente.

Que según la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 en su Artículo 5º. 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.

Que mediante Resolución 458 del 22 de abril de 2019, modificada por Resolución 641 del 31 de agosto de 2020, se estableció la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral de la Secretaria de Educación de Duitama y se designaron los representantes y suplentes del empleador ante el Comité de Convivencia Laboral.

Que el día 17 de septiembre de 2020, se llevó a cabo la jornada de elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación, según convocatoria de fecha 02 de septiembre de 2020, firmado por la señora Alcaldesa del Municipio de Duitama.

Que en mérito de lo expuesto:

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Confórmese el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación del Municipio de Duitama por el periodo señalado por la norma, el cual queda conformado de la siguiente manera: cuatro (4) representantes del empleador y los respectivos suplentes y cuatro (4) representantes de los trabajadores y los respectivos suplentes.

Por parte del empleador se designaron a los siguientes funcionarios:

PRINCIPALES

1. OLGA MARINA CELY HIGUERA- Secretaria Ejecutiva de la SEM o quien haga sus veces.
2. JOSÉ ALEJANDRO SANDOVAL SÁNCHEZ - Coordinador del Área de Calidad Educativa – SEM o quien haga sus veces.
3. ÁNGELA PATRICIA HIGUERA ALVAREZ -Profesional Universitario Área de Cobertura (Permanencia) - SEM o quien haga sus veces.
4. ÁNGELA MILENA PATIÑO SUAREZ - Técnico Operativo Área Administrativa y Financiera (Administración de Carrera) – SEM o quien haga sus veces.

SUPLENTE

1. JORGE EDWIN CHAPARRO CORREDOR - Profesional Universitario Área de Planeación (Análisis Sectorial y Apoyo Institucional) – SEM o quien haga sus veces.
2. RAFAEL SANDOVAL FUQUEN -Técnico Operativo Área Administrativa y Financiera (Nómina) – SEM o quien haga sus veces.
3. TELESFORO LEÓN ROSAS - Profesional Especializado Área Administrativa y Financiera (Sistemas) - SEM o quien haga sus veces.
4. JORGE ELIAS CELY HURTADO - Profesional Universitario Área de Planeación (Programas y Proyectos) o quien haga sus veces.

Por parte de los trabajadores se eligieron a los siguientes funcionarios:

PRINCIPALES:

1. RAFAEL ORLANDO BECERRA SANCHEZ – Docente de Aula
2. NELLY ISABEL RAMIREZ ANGARITA – Docente de Aula
3. GINA ESMERALDA TOBITO COTACHIRA – Auxiliar Administrativa
4. LUIS ALFREDO VALDERRAMA BELLO - Coordinador

SUPLENTE:

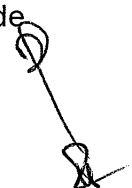
1. ELIZABETH MORENO GARCÍA – Docente de Aula
2. YENNY CAROLINA ALBA VEGA – Auxiliar Administrativa
3. ANGELA MARIA DIAZ MARTINEZ – Auxiliar de Servicios Generales
4. ANGELA ROCIO ALBA – Auxiliar de Servicios Generales

ARTICULO SEGUNDO: Son obligaciones de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

1. Asistir puntual y obligatoriamente a las reuniones programadas. Cuando por una justa causa un miembro del Comité no pueda asistir a una reunión, deberá comunicarlo a la Secretaría Técnica con la antelación requerida para convocar a su suplente.
2. Mantener bajo estricta confidencialidad la información de la cual conozcan en su calidad de miembros del Comité.
3. Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité de Convivencia Laboral.
4. Actuar con respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética en el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO TERCERO: Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral las dispuestas en la normatividad vigente y manuales o procedimientos establecidos por el Municipio de Duitama, resaltando las siguientes:

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.
8. Presentar a la alta Dirección del municipio de Duitama las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de 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 del Municipio.
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 del Municipio de Duitama.

ARTICULO TERCERO. 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 municipal, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta Dirección del municipio de Duitama, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTICULO CUARTO. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario Técnico, por mutuo acuerdo, 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 servidores públicos 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 la oficina de talento humano y dependencias involucradas.
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 del municipio de Duitama.

ARTICULO QUINTO. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses por convocatoria de su Presidente. Se reunirá extraordinariamente, cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes. El Comité sesionará con la mitad más uno de sus miembros.

Parágrafo. A las reuniones del Comité podrán ser invitados, en calidad de asistentes con voz pero sin voto, los funcionarios que por su competencia, conocimiento y según el caso bajo estudio sean requeridos, garantizando siempre la confidencialidad de los temas allí tratados mediante la suscripción de un acuerdo de reserva de la información.

ARTICULO SEXTO: Si alguno(s) de los representantes principales del Comité de Convivencia Laboral, renuncia faltando un período superior a un año se debe proceder a realizar la nueva designación del (los) integrante(s) que haga(n) falta, mientras esto ocurre, será (n) reemplazado por su respectivo suplente (s), en el caso de ser representante del empleador la alcaldesa designara otro funcionario.

Si alguno de los representantes de los trabajadores, desempeñara las funciones el elegible de acuerdo a las votaciones, por el período restante. De no existir lista de elegibles se debe realizar una nueva convocatoria, para la cual deben inscribirse al menos un candidato más de los requeridos. En caso de no presentarse candidatos suficientes, los integrantes del comité vigentes postularan la cantidad necesaria de aspirantes; y entre estos postulados será(n) elegido(s) por votación general, dejando evidencia en acta, de los nuevos integrantes, aclarando la nueva composición que incluya los delegados por el empleador y los representantes por los trabajadores. Si el período es menor a un año, los integrantes del Comité de Convivencia Laboral vigentes nombraran el(los) reemplazo(s) y dejaran constancia en acta de la totalidad de integrantes que incluya los delegados por el empleador y los representantes por los trabajadores.

ARTICULO SEPTIMO: En caso de desvinculación o traslado de uno de los representantes del Comité de Convivencia Laboral, sus funciones serán asumidas por el funcionario que lo reemplace en el cargo correspondiente.

ARTICULO OCTAVO: La presente Resolución rige a partir de su fecha de expedición y su vigencia establecida en el término descrito en la Resolución 652 de 2012 en su Artículo 5°, que define el periodo de los representantes del Comité de Convivencia Laboral, el cual es de dos (2) años.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Duitama, a los veintiocho (28) días del mes de septiembre de 2020.



CONSTANZA ISABEL RAMIREZ ACEVEDO
Alcaldesa Municipal

Proyectó: Magda León / P.E. Administrativa y Financiera
Revisó: Diana Monsalve / Secretaria de Educación.
ARCHIVO: Comité de Convivencia SEM

Secretaría de Educación

Centro Administrativo, Carrera 15 N° 15 – 15 Piso 6, Teléfono: (8)7621952; (8)7605237