

RESOLUCIÓN No.000272

(09 DE SEPTIEMBRE DE 2021)

“POR LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL RÍO GRANDE DE LA MAGDALENA – CORMAGDALENA. 2021-2023.”

El Director ejecutivo de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA, en ejercicio de las funciones estatutarias y legales y en especial en las conferidas por el Decreto 790 de 1995, Ley 909/2004, Ley 1010/2006, Resolución 2646/2008 y resolución 652/2012 y acuerdo de Junta Directiva No. 208 de 2019, y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO

Que la ley 1010 de 2006, 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 ejercen sobre quienes realizan actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, siendo bienes jurídicos protegidos por esta ley: El trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Que mediante Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, emanada del Ministerio de Trabajo, se establece la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia laboral en las entidades públicas y en las empresas privadas.

Que la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA, mediante Resolución N°000131 del 15 de mayo de 2006, “*Por la cual se adoptan mecanismos para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo y el procedimiento interno de solución*”

Que la Resolución No. 2646 del 17 de Julio de 2008, “*Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.*”

Que el Artículo 3º de la Resolución No. 2646 de 2008, adopta las definiciones de las causales de factores psicosociales, que determinan enfermedades de origen laboral, establece las disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, define el Acoso Laboral como “*I) 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.”*

Que el artículo 14 de la Resolución No. 2646 de 2008, el inciso 1.7 cita “*Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral*”

Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como 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, es necesario establecer su conformación.

Que, para efecto de propender por la operatividad de los Comités de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, es necesario también establecer disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

Que mediante Resolución No.652 del 2012, “*Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones*”

Que mediante Resolución No. 000264 de 5 de septiembre de 2019, la Corporación Autónoma Regional de Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA, conformó el comité de Convivencia Laboral, para la vigencia 2019-2021.

Que CORMAGDALENA en cumplimiento de esta disposición legal y bajo los parámetros establecidos por el Decreto Reglamentario 1228 de 2005, convocó a elección de los representantes de los servidores públicos y sus suplentes en el Comité de Convivencia Laboral, mediante circular No 000009 del 30 de agosto de 2021.

Que el día 6 de septiembre de 2021, se realizó el proceso de elección, quedando como representantes de los servidores públicos en estricto orden descendente así: en primer lugar, LYDA PATRICIA ALVAREZ AMAYA, en segundo lugar, LINA MARIA VELANDIA RIOS; quienes actuaran como PRINCIPALES; y como suplentes en estricto orden descendente los servidores públicos JOSE ALCIBIADES LEIVA BARRIOS y JOSE CONSTANTINO ANGULO HERNANDEZ

Qué como representantes del Comité de Convivencia Laboral por la Dirección Ejecutiva de la Corporación son: Secretaria General, código 0037-22 y Jefe Oficina Gestión y Enlace, código 0137-18.

Que de acuerdo con lo establecido en la Resolución No. 000652 del 30 de abril del 2012, emitida por el Ministerio de Trabajo, en el Capítulo II, numeral 2. Señala: *“Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.”*

Que la Resolución No. 000652 del 2012; en el Artículo 5°. **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 la Resolución No. 000652 del 2012; en el Artículo 6°. **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.*
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 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.*

Que la resolución No. 000652 del 2012; en el **Artículo 7º. 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 pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

La resolución No 000652 del 2012; en el Artículo 8º. Secretaría 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 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 pública o empresa privada.
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 pública o empresa privada.*

Que la resolución No. 000652 del 2012; en el **Artículo 9º. Reuniones.** *El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes, 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. *En las empresas de diez (10) o menos trabajadores, el Comité sesionará con los dos (2) integrantes del mismo, uno que representa al empleador y otro a los trabajadores.*

Que en mérito de lo expuesto el Director Ejecutivo:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFORMAR el Comité de Convivencia Laboral de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA; de acuerdo a lo establecido por las normas legales vigentes, el cual será integrado por (2) dos representantes por la Dirección y dos representantes de los Servidores Públicos y sus suplentes.

ARTÍCULO SEGUNDO: DESIGNAR a los siguientes servidores públicos, como representantes por la Dirección al Comité de Convivencia Laboral de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA:

PRINCIPALES Serán representantes por la Dirección quienes desempeñen el Cargo de Secretaria General, código 0037-18 y Jefe Oficina Gestión y Enlace, Código 0137-18

MARCELA GUEVARA OSPINA.
Secretaria General.

FREDY EDILBERTO MELO PARRA.
Jefe Oficina Gestión y Enlace.

ARTÍCULO TERCERO: De conformidad con el resultado de las elecciones, según acta de escrutinio, de fecha 6 de septiembre de 2021, el Comité de Convivencia Laboral, quedará conformado por parte de los servidores públicos así:

PRINCIPALES

LYDA PATRICIA ALVAREZ AMAYA
Profesional Especializado 2028-14

LINA MARIA VELANDIA RIOS
Profesional Universitario 2044-10

SUPLENTES

JOSE ALCIBIADES LEVIA BARRIOS
Secretario Ejecutivo 4210-15

JOSE CONSTANTINO ANGULO HERNANDEZ
Conductor Mecánico 4103-11

ARTÍCULO CUARTO: El periodo de conformación del Comité será de (2) dos años contados a partir de la fecha de expedición del presente acto administrativo.

ARTÍCULO QUINTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada a los nueve (09) días del mes de septiembre de 2021.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

PEDRO PABLO JURADO DURÁN.
Director Ejecutivo.

Elaboró: Melva Rojas Arcelia. Talento Humano. 
Revisó: Silvana Veronesi Caicedo Talento Humano
Aprobó: Marcela Guevara Ospina. Secretaria General.