

RESOLUCIÓN No.000246

(08 DE SEPTIEMBRE DE 2023)

“POR LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL RÍO GRANDE DE LA MAGDALENA –CORMAGDALENA. 2023-2025.”

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. 267 de 2023, 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.1356 de 2012, “*Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012*”.

Que mediante Resolución No. 000272 de 9 de septiembre de 2021 y su modificatorio Resolución No 000183 del 15 de julio de 2022, la Corporación Autónoma Regional de Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA, conformó el comité de Convivencia Laboral, para la vigencia 2021-2023.

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 0000016 del 11 de agosto de 2023.

Que el día 4 de septiembre de 2023, 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 actuarán como PRINCIPALES; y como suplentes en estricto orden descendente los servidores públicos **ANGELA ORTIZ OTERO** y **BREINER ANDRES GARZON CALVO**.

Qué como representantes del Comité de Convivencia Laboral por la Dirección Ejecutiva de la Corporación serán: quien desempeñe el cargo de Jefe Oficina Gestión y Enlace; Jefe Oficina Asesora Jurídica quienes actuarán como representantes por la Dirección Ejecutiva, y quien ocupe el cargo de Secretario General y Jefe Oficina Asesora de Planeación, actuarán como suplentes.

Que la Resolución No.652 del 2012, emitida por el Ministerio de Trabajo “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” señala en su artículo 3, “conformación. Modificado por el art. 1, Resolución Min. Trabajo 1356 de 2012. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar 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 (...)” y su composición se determina por el número de servidores públicos o trabajadores de acuerdo con el tamaño de la entidad pública o empresa privada. Que, por su parte, mediante Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 “por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 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, determinándose en su artículo primero la modificación al artículo 3º de la Resolución 652 de 2012, así: “Artículo 3. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. (...) ”.

Que el artículo 3 de la Resolución 18 de julio de 2012, modifica el artículo 4 de la Resolución 652 de 2012, así: "Artículo 9. 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".

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

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.

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.

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.

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 mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 267 del 30 de enero de 2023, fue encargado de la Dirección Ejecutiva de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA, el Doctor ÁLVARO JOSÉ REDONDO CASTILLO, identificado con cédula de ciudadanía No. 8.644.691 expedida en Sabanalarga (Atlántico), quien tomó posesión de dicho cargo a partir del 04 de febrero de 2023.

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 estará integrado por (2) dos representantes de la Dirección y dos representantes de los Servidores Públicos, con sus respectivos suplentes.

ARTÍCULO SEGUNDO: DESIGNAR a los siguientes servidores públicos, en el Comité de Convivencia Laboral de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA así:

Dirección Ejecutiva: PRINCIPALES Serán representantes principales por la Dirección Ejecutiva quienes desempeñen los Cargos de Jefe Oficina Gestión y Enlace, código 0137-18 y Jefe Oficina Asesora Jurídica, Código 1045-12. Actuarán como SUPLENTES por la Dirección quienes desempeñen los cargos de Jefe Asesora Planeación, código 1045-12 y Secretario General código 0037-22.

ARTÍCULO TERCERO: De conformidad con el resultado de las elecciones, según acta de escrutinio, de fecha 4 de septiembre de 2023, el Comité de Convivencia Laboral, quedará conformado por parte de los servidores públicos así:

Representante de los Servidores Pùblicos: Actuarán como PRINCIPALES: LYDA PATRICIA ALVAREZ AMAYA, quien se desempeña en encargo del cargo de Profesional Especializado 2028-14; LINA MARIA VELANDIA RIOS quien se desempeñan en el cargo de Profesional Universitario 2044-10. Actuarán como SUPLENTES: ANGELA ORTIZ OTERO quien se desempeña como Técnico Administrativo 3124-13 y BREINER ANDRES GARZON CALVO, quien se desempeña como Auxiliar Administrativo 4044-14.

ARTÍCULO CUARTO: El periodo de conformación del Comité será de (2) dos años contados apartir 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 , ocho (08) días de septiembre de 2023.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE
Firmado
digitalmente por
ALVARO JOSE
REDONDO
CASTILLO
ÁLVARO JOSE REDONDO CASTILLO
Director Ejecutivo (E)

Elaboró Melva Rojas Arcella – Profesional Especializado Talento Humano