



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

RESOLUCIÓN No. Nov 004 DE 2016
(**8 NOV 2016**)

Por la cual se crea y reglamenta EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL de la
Alcaldía de Plato – Magdalena.

EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE PLATO

En uso de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial las otorgadas en el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012 y

CONSIDERANDO:

Que el Congreso de Colombia, expidió la Ley 1010 de fecha 23 de enero de 2006, "por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".

Que en el numeral 1 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, expresamente se dispone que "los reglamentos de trabajo de 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", señalando que "los Comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral".

Que para efectos de prevenir, corregir y controlar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se suceda dentro del marco de las relaciones laborales desarrolladas en la Alcaldía y para dar cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, y la resolución 0652 de abril 30 de 2012, se hace necesario mediante el presente acto administrativo, adoptar el procedimiento interno a aplicar sobre el particular por parte de esta entidad, así como crear un Comité de Convivencia Laboral para que conozca sobre las quejas presentadas sobre el particular, definiendo sus funciones y reglamentación.

Que la resolución 0652 de 2012, reglamentó la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y estableció la responsabilidad que les asiste a dichas entidades frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Que el artículo 11 de la Resolución 652 de 2012, las entidades públicas "a través de la dependencia responsable de Gestión Humana y los programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia Laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo. (...)"



"BUEN GOBIERNO PARA TODOS"

Web: www.plato-magdalena.gov.co Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co
Carrera 12 Calle 4 Esquina





RESUELVE:

ARTÍCULO 1: Créase en la Alcaldía de Plato, Magdalena, el Comité de Convivencia Laboral, el cual estará conformado por dos (2) representantes de la Alcaldía y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los integrantes del comité de convivencia preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamiento tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva y resoluciones de conflictos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El comité de convivencia Laboral no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se haya formulado una queja de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTICULO 2: El Alcalde designará directamente a los representantes de la alcaldía y los trabajadores elegirán a los suyos a través de votación secreta que representen la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.

PARÁGRAFO: El procedimiento para el escrutinio deberá definirse en la convocatoria que se haga para las elecciones.

ARTÍCULO 3: El Comité de Convivencia designará a su interior a sus dignatarios. Para tal fin designarán al Presidente y el Secretario, quienes serán elegidos por votación mayoritaria entre los conformantes del mismo.

ARTÍCULO 4: EL periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (02) años. Contados a partir de la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 5: 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, 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.





COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

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.

ARTÍCULO 6: 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.

ARTÍCULO 7: 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.





COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

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.

ARTICULO 8. El comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y podrá sesionar con la mitad más uno (1) de sus integrantes. Sesionará extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTICULO 9. La alcaldía del Municipio de Plato garantizará 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 10. Modalidades y Conductas que Constituyen Acoso Laboral: El acoso laboral podrá presentarse bajo cualquiera de las modalidades señaladas en el artículo 2°, de la Ley 1010 de 2006 y se presumirá que hay acoso laboral siempre que se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas señaladas en el artículo 70 de la misma ley.

ARTÍCULO 11. Modalidades y Conductas que no Constituyen Acoso Laboral. Para efectos de lo establecido en el artículo 8° de la Ley 1010 de 2006, no constituyen conductas de acoso laboral las siguientes actuaciones:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde imponerlos a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;





2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Institucional;
3. La expedición de circulares o memorandos de servicio, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de los subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Entidad cuando sean necesarios para la continuidad de la prestación del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Institución;
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado la vinculación laboral, con base en una de las causales previstas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004;
6. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Nacional;
7. La exigencia de cumplir las obligaciones, deberes y prohibiciones de que tratan las disposiciones que regulan el régimen de administración de personal del sector público y en especial de las contenidas en los artículos 34 y 35 de la Ley 734 del 5 de febrero de 2002;
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los, Manual de Funciones y Requisitos, Manuales de Procedimientos y demás disposiciones legales y reglamentarias que regulen las funciones señaladas para los diferentes empleos de la entidad.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, las peticiones de colaboración y los requerimientos de eficiencia a que se refiere este artículo deberán ser justificados o fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 11. Procedimiento Preventivo y Conciliatorio. Para atender las quejas formuladas en relación con conductas de presunto acoso laboral y proponer la adopción de las medidas que permitan superar tales situaciones, el Comité de Convivencia Laboral, será el encargado de establecer espacios de diálogo, análisis y evaluación de las conductas puestas en su conocimiento, debiendo ante todo verificar su realización y proponer las acciones que permitan el restablecimiento de la convivencia laboral entre las partes en conflicto. Para los anteriores efectos se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

1. La queja deberá ser presentada por escrito ante el Secretario del Comité, especificando la conducta que considera constitutiva de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente cometió la conducta, la exposición sucinta de los hechos, las fechas en que dicha conducta fue cometida y la manifestación del interés de conciliar, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su queja.





DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

2. El Secretario del Comité verificará que la queja cumpla los requisitos antes descritos y designará una comisión conformada por dos de sus miembros, para que sustancien la actuación y preparen un informe que será presentado en Audiencia al Comité en Pleno y a la cual asistirán el quejoso, el funcionario contra quien se dirige la queja, los testigos de las partes y las demás personas que sean citadas por el Comité. Esta audiencia se celebrará a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes a la radicación de la queja en Secretaría.
3. Si la queja no cumple con la totalidad de los requisitos mencionados en el numeral 1, el Secretario del Comité dirigirá un escrito al quejoso precisándole los requisitos que omitió al elevar la queja. El quejoso podrá insistir en su queja y ello dará lugar a que se convoque el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral.
4. Una vez presentado el informe de la Comisión designada conforme lo establece el numeral 2, el Secretario fijará fecha y hora para la Audiencia del Comité, respetando en todo caso el término mencionado en el mismo.
5. El día y hora indicados para la celebración de la audiencia, se dará inicio a la misma, atendiendo el siguiente orden.
 - 5.1 El Presidente del Comité expondrá brevemente los motivos de la diligencia e instará a las partes para que presenten sus posiciones en forma tranquila y respetuosa, enfatizando en la importancia de la conciliación como el mejor mecanismo para la resolución de los conflictos.
 - 5.2 Enseguida le concederá el uso de la palabra al quejoso por un término máximo de diez (10) minutos para que exponga los motivos por los cuales considera que ha sido objeto de conductas que puedan considerarse como acoso laboral.
 - 5.3 Por el mismo tiempo dará la palabra a la persona contra quien se dirige la queja, para que presente su posición sobre los hechos materia de la audiencia.
 - 5.4 Si de la exposición de los hechos por parte de los interesados se puede deducir que no se constituyen conductas de acoso laboral y que las diferencias suscitadas pueden aclararse o solucionarse por la vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y zanjen sus diferencias, de una forma respetuosa, amigable y dentro de los preceptos de dignidad y justicia.
 - 5.5 Si las partes no proponen fórmulas de solución o no es posible llegar a un acuerdo, el Comité recomendará, dentro del marco de la ley, los mecanismos y las medidas que considere convenientes, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados en la Ley 1010 de 2006 y el objetivo de propender por el bienestar y tranquilidad de los funcionarios, así como generar escenarios para el correcto funcionamiento del área y de la entidad.
 - 5.6 Si se logra el acuerdo entre las partes, se levantará un acta en la que se plasmarán los términos y compromisos de tal acuerdo.



"BUEN GOBIERNO PARA TODOS"

Web: www.plato-magdalena.gov.co. Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co
Carrera 12 Calle 4 Esquina





DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
MUNICIPIO DE PLATO
NIT 891780051-4



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

5.7 De no lograrse el acuerdo, en la respectiva acta se dejará constancia de esta circunstancia y se remitirán las actuaciones ante el Procurador provincial competente para conocer del asunto.

PARÁGRAFO. La información que se presente u obtenga en desarrollo de la labor que adelante el Comité, tendrá siempre el carácter de confidencial y reservada.

ARTÍCULO 12: Garantías: El Comité de Convivencia Laboral del Municipio de Plato, vigilará y garantizará que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 13: Caducidad: Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas descritas en la ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 14: La presente Resolución deroga todas las disposiciones que le sean contrarias y rige a partir de la fecha de su expedición.

Comuníquese y cúmplase:

Dado en Plato, Departamento del Magdalena, a los Dieciocho (18) días del mes de Noviembre de 2016.


DILIA MARGARITA VILLALBA MOLINA
Alcaldesa (e)

Revisó: 

Elaboró: Contratista Erasmo Porto Hernández



"BUEN GOBIERNO PARA TODOS"

Web: www.plato-magdalena.gov.co Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co
Carrera 12 Calle 4 Esquina



