

CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

RESOLUCION 081 06 MAR. de 2019

" Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias".

EL CONTRALOR DISTRITAL DE CARTAGENA (E)
en uso de sus facultades constitucionales, legales y,

CONSIDERANDO

Que la Ley 1010 de 2006, estableció la obligatoriedad de adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, y que es obligación de las entidades establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y definir un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que el artículo 3° de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social "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", adopta la definición de Acoso Laboral así: (...) l) 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 2646 del 17 de julio de 2008, en mención, contempla como medida preventiva de acoso laboral, 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 con la Resolución 652 de 2012, el Ministerio del Trabajo reglamentó la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y dictó otras disposiciones. Que en su artículo 1. Objeto. Estableció que "., " así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008",

Que la Resolución 652 de 2012, determinó también en su artículo 6, las funciones del Comité de Convivencia Laboral y en sus artículos 7 y 8 las funciones tanto del Presidente como del Secretario del mismo.

Que la Resolución 652 de 2012, en su Artículo 10, determinó como Recursos para el Funcionamiento del Comité: "Las entidades públicas o empresas privadas deberán garantizar 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".

Que con la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, el Ministerio del Trabajo modificó parcialmente la Resolución 652 de 2012 y determinando en su 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 a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. "También, la Resolución 1356 modificó la Resolución 652 en cuanto que "El Empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública e incluirse en la respectiva convocatoria de la

RESOLUCION 081 - 06 MAR. de 2019

" Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias".

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. " Que según el Artículo 3 de la Resolución 1356, se modificó el Artículo 9 de la Resolución 652, para 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". Asimismo, la Resolución 1356 modificó el Artículo 14 de la Resolución 652, determinando que el Periodo de Transición. "Las entidades públicas y las empresas privadas dispondrán hasta el 31 de diciembre de 2012, para implementar las disposiciones contenidas en la presente resolución. "

Que según la misma Resolución 652 en su Artículo 12: Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales, se establece que: "Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. "

Que la Entidad mediante Resolución N° 053 del 08 de febrero del año 2019, además convocó a los empleados interesados en aspirar a dicha dignidad para que se inscribieran y fueran elegidos por votación secreta entre todos los funcionarios que forma la Planta de Empleos de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias.

En virtud de lo anterior,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Creación del Comité de Convivencia laboral. Para los efectos de prevenir las conductas de acoso laboral de forma que contribuya a proteger a los funcionarios contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario conformar el Comité de Convivencia Laboral en la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias.

ARTÍCULO SEGUNDO. Integración del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias, estará constituido por los siguientes funcionarios, así:

- a) Dos (2) Representantes del empleador con sus respectivos suplentes, designados así:

Principales:

1. DIRECTOR TECNICO DE AUDITORIA
2. SECRETARIO GENERAL

Suplentes:

1. DIRECTOR TECNICO DE RESPONSABILIDAD FISCAL
2. JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA

- b) Dos (2) Representantes de los funcionarios con sus respectivos suplentes, que fueron elegidos a través de votación secreta que representa la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los funcionarios, y mediante escrutinio público, de los cuales se escogieron los siguientes funcionarios el día 06 de marzo de 2019:

Principales:

1. CLAUDIA VELEZ TORRES – SECRETARIA DE LA OFICINA DE PLANEACION
2. ESCILDA BERRIO LARA – SECRETARIA DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA

CD CONTRALORIA

DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

RESOLUCION 081 06 MAR. de 2019

" Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias".

Suplentes:

1. EUDENIS MELENDEZ CARABALLO – PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE AUDITORIA FISCAL.
2. CESAR BANQUEZ BOSSA – PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE AUDITORIA FISCAL.

ARTÍCULO TERCERO. Presidente y Secretario del Comité de Convivencia Laboral. Una vez conformado el Comité, por mutuo acuerdo entre sus miembros, se elegirá al Presidente y al Secretario del mismo de acuerdo a lo establecido en la Resolución N° 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO CUARTO: Periodo del Comité de Convivencia laboral. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contará desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO QUINTO: Requisitos competenciales del Comité de Convivencia laboral: 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.

ARTÍCULO SEXTO: Funciones del Comité de Convivencia laboral y de sus integrantes: Las funciones del Comité y las del Presidente y Secretario del mismo, así como los demás aspectos que garanticen su pleno funcionamiento, serán las establecidas en los Artículos 6, 7, 8 y otros de la Resolución 652 del 30 de Abril de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO SEPTIMO: De la Confidencialidad. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral deberán suscribir Acta de Confidencialidad y Reserva en el Manejo de la Información en donde se comprometen a mantener absoluta reserva de toda la información, documentos, quejas, conciliación, planes de acción y seguimiento que sean de competencia e intervención del Comité, así como también se comprometen a la no divulgación de la misma, ni transmitirla ni utilizarla en beneficio propio o de terceros.

ARTÍCULO OCTAVO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLIQUESE NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en la ciudad de Cartagena de Indias a los Seis (06) días del mes de Marzo del año Dos Mil Diecinueve (2019).

FREDDY QUINTERO-MORALES
Contralor Distrital (E)

Revisó: **Leonardo Orozco de Brigard**
Jefe de Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: **Ángela Patricia Lobelo Gualdron**
Coordinador de Talento Humano