RESOLUCIÓN No. 671 DE 2015

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del IDIPRON para el periodo 2015 -2017 y se reglamenta su funcionamiento"

El Director General del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON, en uso de sus facultades legales conferidas mediante el Artículo 7 del Acuerdo 80 de 1967 y el Artículo 59 del Decreto Ley 1421 de 1993

CONSIDERANDO

Que el numeral 1.7 del artículo 14 de la Resolución Nº 2646 del 17 de julio de 2008, expedida por el Ministro de la Protección Social, ordenó como medida preventiva de acoso laboral, la conformación del Comité de Convivencia Laboral y el establecimiento de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Que la Resolución Nº 652 de 2012 expedida por el Ministro del Trabajo, modificada parcialmente por la Resolución Nº 1356 de 2012, ordenó la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas, como una medida preventiva de acoso laboral para proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Que el Alcalde Mayor de Bogotá, teniendo en cuenta las normas anteriormente citadas, expidió el Decreto Distrital Nº 437 de 2012, por medio del cual modificó parcialmente el Decreto Distrital Nº 515 de 2006, en el sentido de conformar el Comité de Convivencia Laboral, independientemente de la Comisión de Personal, con el fin de que éste asuma la resolución de los conflictos de acoso laboral de que trata la Ley 1010 de 2006.

Que el Decreto Distrital Nº 437 de 2012, determina la composición, elección y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con las disposiciones consagradas en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio del Trabajo.

Que mediante Resolución No. 487 del 20 de septiembre de 2013, se conformó el Comité de Convivencia y Acoso Laboral del IDIPRON para el periodo 2013 -2015 y se reglamentó su funcionamiento.

Que el periodo del Comité de Convivencia y Acoso Laboral actual, venció el día 20 de septiembre de 2015.

Que el día 14 de septiembre de 2015 se publicó la convocatoria para la elección de los representantes principales y suplentes de los empleados al Comité de Convivencia Laboral del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud, para el periodo 2015 – 2017, con observancia de la normatividad vigente.

Que se postularon siete (7) candidatos para representar a los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral, a saber:

Nombre candidato	Cargo	Ubicación	Tipo de vinculación
Luis Hernando Alfonso	Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 09	UPI Servitá	Carrera Administrativa
Giovanni Andrés Cock Chaparro	Profesional Universitario Código 219 Grado 02	UPI la Rioja	Provisional
José Emiliano González Garzón	Conductor Código 480 Grado 09	Transportes	Carrera Administrativa
Luz Marina Herrera Campillo	Secretario Código 440 Grado 09	UPI Bosa	Provisional
Edna Liliana Nieto Meneses	Profesional Universitario Código 219 Grado 02	Área de Derecho Socio Legal	Temporal
Jhon Alexander Piñeros Londoño	Profesional Universitario Código 219 Grado 01	UPI la Rioja	Temporal
Luz Aida Ramírez Gómez	Técnico Operativo Código 314 Grado 03	Presupuesto	Carrera Administrativa

Que mediante memorando No. 2015IE10274 del 29 de septiembre de 2015, el Subdirector de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, solicitó a la Dirección General, la designación de los representantes de la Entidad ante el Comité de Convivencia Laboral.

Que el 30 de septiembre de 2015, mediante memorando No. 2015IE10379, el Director General designó a los representantes principales y suplentes de la Entidad, ante el Comité de Convivencia Laboral, así: "(…) Sandra Liliana Chaves; Subdirectora Administrativa y Financiera; Fabiola Franco (suplente); Diego Edixon Karachas Rodríguez; Subdirección Técnica de Desarrollo Humano y Ligia Stella Rozo, Oficina de Planeación (suplente)".

Que el 30 de septiembre de 2015, se desarrolló de manera electrónica la jornada electoral para los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral, la cual contó con 20 mesas de votación dispuestas en las diferentes sedes y Unidades de Protección Integral – UPI.

Que la jornada electoral arrojó los siguientes resultados:

Nombre candidato	Número de votos
Luis Hernando Alfonso	6
Giovanni Andrés Cock Chaparro	61

Nombre candidato	Número de votos
José Emiliano González Garzón	24
Luz Marina Herrera Campillo	54
Edna Liliana Nieto Meneses	75
Jhon Alexander Piñeros Londoño	8
Luz Aida Ramírez Gómez	46
Votos en blanco	22

En mérito de lo expuesto,

R E S U E L V E:

ARTÍCULO PRIMERO: Conformar el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2015 – 2017, el cual estará integrado por dos (02) representantes de la Entidad y dos (02) representantes de los empleados, con sus respectivos suplentes, quienes obrarán en reemplazo del titular por ausencia, impedimento o recusación, así:

Representantes principales y suplentes de la Entidad ante el Comité de Convivencia Laboral			
Principales		**Suplentes**	
Nombre	**Cargo**	**Nombre**	**Cargo**
Sandra Liliana Chaves Rodríguez	Subdirector Administrativo Código 068 Grado 02	Fabiola Franco Escobar	Responsable del Área de Presupuesto Profesional Universitario Código 219 Grado 10
Diego Edixon Karachas Rodríguez Segura	Subdirector Código 070 Grado 02	Ligia Stella Rozo Reina	Jefe de Oficina Asesora de Planeación Código 115 Grado 02
Representantes principales y suplentes de los Empleados ante el Comité de Convivencia Laboral			
Principales		**Suplentes**	
Nombre	**Cargo**	**Nombre**	**Cargo**
Edna Liliana Nieto Meneses	Profesional Universitario Código 219 Grado 02	Luz Marina Herrera Campillo	Secretario Código 440 Grado 09
Giovanni Andrés Cock Chaparro	Profesional Universitario Código 219 Grado 02	Luz Aida Ramírez Gómez	Técnico Operativo Código 314 Grado 03

PARÁGRAFO 1: La designación de los representantes de la Entidad va dirigida al cargo que ostenta cada funcionario.

ARTÍCULO SEGUNDO: 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.
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 de la entidad 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 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 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 CUARTO: 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.

ARTÍCULO QUINTO: 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.

ARTÍCULO SEXTO: El procedimiento para el trámite interno de las quejas relacionadas con el acoso laboral será el siguiente:

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 del servidor o servidora que presuntamente incurrió en los presuntos hechos constitutivos de acoso laboral, con exposición sucinta de los mismos, las fechas en que dicho comportamiento fue cometido y la manifestación del interés de conciliar o no, allegando las pruebas que fundamenten su inconformidad.

2. El Secretario del Comité verificará el contenido de la queja y la identidad de quien la suscribe y dará trámite a la queja.
3. Una vez presentada la queja se fijará la fecha para la diligencia de conciliación, notificando por escrito a las partes intervinientes, sobre la fecha, el lugar, la hora y el objetivo de la reunión.
4. Llegada la fecha y hora, con la presencia de las partes intervinientes, se dará inicio a la diligencia de conciliación atendiendo el siguiente orden:

    a. El presidente del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto.

    b. Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.

    c. En los mismos términos del literal anterior, se dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes.

    d. Si de la exposición y pruebas aportadas por los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de los preceptos de Justicia y Dignidad.

    e. Si las partes no proponen fórmulas de solución o de no ser posible llegar a un acuerdo, el Comité recomendará dentro del marco de la Ley, los mecanismos y las medidas que considere pertinentes, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados por 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.

    f. Si se logra un acuerdo entre las partes se levantará un acta que debe ser firmada por los integrantes del respectivo Comité de Convivencia Laboral y por las partes intervinientes.

    g. El acta reposará en los archivos por el tiempo que señalen las tablas de retención documental y en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva en el archivo que lleve el Secretario del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de autoridad competente.

h. Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la conducta objeto de queja se tipifica como acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, se dará traslado a la Oficina de Control Interno Disciplinario, para que se adelante el procedimiento correspondiente, dejando constancia del cumplimiento del procedimiento conciliatorio al interior de la Entidad.

i. El Comité de Convivencia Laboral, propondrá las fórmulas de conciliación pertinentes entre las partes y encaminará el establecimiento de las medidas para formular las sugerencias de prevención, manejo y solución, y en sus conclusiones podrá determinar que los hechos denunciados no son propias del acoso laboral.

j. Toda la actuación que se produzca en virtud de procedimiento aquí señalado, así como las pruebas y las identidades de las personas involucradas en ella, por vía activa o por pasiva, se mantendrán en reserva.

k. Las conclusiones del Comité de Convivencia Laboral se darán a conocer a los involucrados oportuna y personalmente.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Será deber de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral del IDIPRON, guardar estricta reserva de los asuntos allí expuestos, so pena de incurrir en violación de la norma disciplinaria.

ARTÍCULO OCTAVO: El período del Comité de Convivencia Laboral será de dos (02) años contados a partir de la expedición de la presente Resolución.

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los **30 SEP 2015**

ORIGINAL FIRMADO

ROBERTO ANTONIO CONTRERAS MORA
Director General

Proyectó: Mónica Patricia Rincón Velandia – Profesional Universitario Código 219 Grado 03
Revisión Técnica: Patricia Rodríguez Bernal – Asesor Código 105 Grado 01
Diego Edixon Karachas Rodríguez Segura – Subdirector de Desarrollo Humano
Revisión Jurídica: Mónica Constanza Guerrero Zambrano – Jefe Oficina Asesora Jurídica