

RESOLUCIÓN No. (08)5

"Por la cual se adopta el mecanismo de prevención del Acoso Laboral y se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C."

EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en los Acuerdos 01 y 04 de 2016 y,

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual fueron adoptadas medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, es obligación de las instituciones establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y definir un procedimiento interno de tipo conciliatorio para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

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 el Ministerio de Trabajo, en ejercicio de las facultades conferidas en el Decreto Ley 4108 de 2011, expidió la Resolución 652 de 2012 "Por medio de 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 el Ministerio de Trabajo, por medio de la Resolución 1356 de 2012 "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, estableció lo referente a la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral.

Que con el objeto de dar cumplimiento a las citadas Resoluciones es necesario establecer un órgano responsable para administrar el procedimiento interno destinado a prevenir conductas constitutivas de acoso laboral y, así mismo, a superar aquellas conductas que se presenten en el lugar de trabajo.

Que para tal fin, la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C, dando cumplimiento a lo regulado en el Artículo 13 de Resolución 652 de 2012, conformará, integrará y regulará el procedimiento del Comité de Convivencia Laboral.

Que en mérito de lo anterior,

RESUELVE:

Artículo Primero.- Creación del Comité de Convivencia Laboral- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece la creación del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, mediante el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

RESOLUCIÓN No. (0 8) 5

"Por la cual se adopta el mecanismo de prevención del Acoso Laboral y se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C."

Artículo Segundo.- Conformación del Comité de Convivencia Laboral- 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 la información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 1° de la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo el número de servidores públicos que integrará el Comité, estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador con sus respectivos suplentes. El periodo 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.

PARÁGRAFO: Los trabajadores elegirán sus representantes 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 e incluido en la respectiva convocatoria de la elección.

Artículo Tercero.- Funciones del Comité de Convivencia - Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral, ejercidas dentro del marco normativo establecido por la Resolución No.652 de 2012 las siguientes:

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 empresa.
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 el cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos 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 al Gerente General 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 la entidad.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya las estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones los cuales serán presentados al Gerente General.

RESOLUCIÓN No. (08)5

"Por la cual se adopta el mecanismo de prevención del Acoso Laboral y se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C."

Artículo Cuarto.- Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente quién 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 empresa las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante el Gerente General los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Artículo Quinto.- 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 en las 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 empresa.
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, seguimientos de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al Gerente General.

Artículo Sexto.- Procedimiento preventivo y conciliatorio- Reuniones del Comité de Convivencia Laboral y el ejercicio de sus competencias.

1. 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.
2. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva procederá a su examen, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas.

RESOLUCIÓN No. (08)5

"Por la cual se adopta el mecanismo de prevención del Acoso Laboral y se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C."

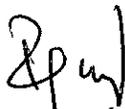
3. Valorados los elementos del caso, procederá en la misma sesión, a formular las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales promoverá entre los involucrados compromisos escritos de convivencia.
4. El procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide, ni condiciona el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley.

Artículo Séptimo.- 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.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los

15 DIC 2016



EDUARDO AGUIRRE MONROY
Gerente General

Proyectó: Sandra Corredor, Contratista- Subgerencia de Gestión Corporativa 
Revisó: Talma Furnieles - Subgerente Jurídica (E) 
Aprobó: Yamile Angélica Medina Walteros- Subgerente de Gestión Corporativa 