

**ALCALDÍA MUNICIPAL DE
ARMENIA**RESOLUCIÓN NÚMERO: 1132 DE 2012**POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL PARA EL
PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE DEL SECTOR EDUCATIVO DEL
MUNICIPIO DE ARMENIA**

LA ALCALDESA MUNICIPAL DE ARMENIA QUINDÍO, en uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 315 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 1010 de 2006, las Resoluciones No. 2646 de 2008 y No. 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo y conforme a los lineamientos de la Procuraduría General de la Nación, y,

CONSIDERANDO

Que de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia el cual establece “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Que la Ley 1010 del 23 de enero 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 sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”.

Que la Ley 1010 de 2006 establece en su artículo primero los bienes jurídicos protegidos “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 el Artículo Noveno de la Ley 1010 de 2006 estatuye que las entidades deberán establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo en el que se prevean mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral.

Que mediante Resolución No.1185 del 30 de agosto de 2006 el Alcalde del Municipio de Armenia, creo el Comité de Convivencia y Conciliación Laboral para el personal administrativo del municipio de Armenia.

Que el Artículo tercero de la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social adopto la definición de acoso laboral en el literal I así: “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”.



**ALCALDÍA MUNICIPAL DE
ARMENIA**RESOLUCIÓN NÚMERO: 1132 DE 2012**POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL PARA EL
PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE DEL SECTOR EDUCATIVO DEL
MUNICIPIO DE ARMENIA**

Que el Artículo Catorce de la Resolución No. 2646 de 2008, contempla como medida preventiva de acoso laboral en el 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 el Ministerio de Trabajo mediante Resolución No. 00652 del 30 de abril de 2012, establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

Que mediante Resolución No.1356 del 18 de julio de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, se modificó el contenido de los artículos 3, 4, 9 y 14 de la Resolución No.00652 de 2012 en relación con la conformación y reuniones de los Comités de Convivencia Laboral.

Que al constituirse los comités de convivencia laboral como una media preventiva de acoso laboral que constituye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación.

Que en consideración a lo anterior se hace necesario conformar un comité de convivencia laboral para el personal docente y directivo docente del sector educativo del municipio de Armenia.

Que por lo anteriormente expuesto la Alcaldesa Municipal de Armenia,

RESUEVE

Artículo Primero: Crear el Comité de Convivencia Laboral para el personal docente y directivo docente del sector educativo del Municipio de Armenia, de conformidad con lo establecido por la Resolución No. 0652 del 30 de abril de 2012, modificada por la Resolución 0001356 del 18 de julio de 2012, expedidas por el Ministerio de Trabajo de la siguiente manera:

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.



**ALCALDÍA MUNICIPAL DE
ARMENIA**RESOLUCIÓN NÚMERO: 1132 DE 2012**POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL PARA EL
PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE DEL SECTOR EDUCATIVO DEL
MUNICIPIO DE ARMENIA**

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.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán a 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 elección.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

Artículo Segundo: *Comités de Convivencia Laboral.* Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por 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.

Artículo Tercero: *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.

Artículo Cuarto: *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.



**ALCALDÍA MUNICIPAL DE
ARMENIA**RESOLUCIÓN NÚMERO: 1132 DE 2012**POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL PARA EL
PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE DEL SECTOR EDUCATIVO DEL
MUNICIPIO DE ARMENIA**

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.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública 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.
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.

Artículo Quinto: El *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.



**ALCALDÍA MUNICIPAL DE
ARMENIA**RESOLUCIÓN NÚMERO: 1132 DE 2012**POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL PARA EL
PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE DEL SECTOR EDUCATIVO DEL
MUNICIPIO DE ARMENIA**

Artículo Séxto: *Secretaria 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.

Artículo Séptimo: *Reuniones.* El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses, 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.



**ALCALDÍA MUNICIPAL DE
ARMENIA**RESOLUCIÓN NÚMERO: 1132 DE 2012**POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL PARA EL
PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE DEL SECTOR EDUCATIVO DEL
MUNICIPIO DE ARMENIA**

Artículo Octavo: *Recursos para el funcionamiento del Comité.* Las entidades públicas 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.

Artículo Noveno: *Responsabilidad de los Empleadores Públicos.* 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 las instituciones públicas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Artículo Decimo: *Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales.* Con base en la información disponible en las entidades públicas 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.

Artículo Doce: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Armenia Quindío, a los 30 días del mes de Julio de 2012.

ORIGINAL FIRMADO

**Luz Piedad Valencia Franco
Alcaldesa**

Proyectó y elaboró: Fabian M.M
Revisó: Milena A.R.
Sec. Educación (E)
Miryan C.A

