
	<b>Concejo Distrital BARRANCABERMEJA</b>	<b>Código: CIOFI-F-002</b>
	<b>RESOLUCION N° 081 DE 2021 (04 DE NOVIEMBRE)</b>	<b>Versión: 02</b>

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL CONCEJO DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA PARA VIGENCIA 2021-2023”**

**LA MESA DIRECTIVA DEL HONORABLE CONCEJO DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA**, en ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentarias en especial las conferidas en la Ley 136 de 1994, Resolución No. 2646 de fecha julio 18 de 2008, del Ministerio de la Protección Social, la Resolución No. 652 de 2012, la Resolución 1356 de 2012 expedidas por el Ministerio del Trabajo y el numeral 4 del artículo 14 del Acuerdo No. 059 de 2006, Reglamento interno y,

**CONSIDERANDO**

1. Que la Ley 1010 del 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”*, se establece la obligación de adoptar 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.
2. Que mediante Resolución No. 2646 de fecha julio 18 de 2008, del Ministerio de la Protección Social, 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; Además define el concepto de acoso laboral de acuerdo al artículo 3, literal I, como *“(…) 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 (…)”*.
3. Que el numeral 1.7 del artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008, establece como medida preventiva y correctiva para evitar el acoso laboral la conformación del Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
4. Que el artículo 2 de la Resolución No.652 de abril 30 de 2012, modificada por la Resolución No.1356 de julio 18 de 2012 expedidas por el Ministerio de la Protección Social, estableció la conformación de los Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas o privadas, así como la responsabilidad que les asiste a los empleadores y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
5. Que el artículo 5 de la Resolución 652 de 2012, señala que el periodo del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.
6. Que el artículo 3 de la Resolución 1356 de 2012, señala que el Comité de Convivencia Laboral estará conformado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores con sus respectivos suplente, integrantes que contarán con competencias actitudinales y comportamentales y en aquellas empresas donde existan menos de veinte (20) trabajadores dicho comité estará conformado por un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.
7. Que se hace necesario conformar el Comité de Convivencia Laboral, según lo dispuesto en la Resoluciones Nos. 0652 de 2012 y 1356 de 2012 expedidas por el Ministerio del Trabajo.

	<b>Concejo Distrital</b> <b>BARRANCABERMEJA</b>	<b>Código: CIOFI-F-002</b>
	<b>RESOLUCION N° 081 DE 2021</b> <b>(04 DE NOVIEMBRE)</b>	<b>Versión: 02</b>

8. Que en cumplimiento de lo dispuesto en el inciso 3 del artículo 3 de la Resolución No. 625 de 2012 modificado por el artículo 1 de la Resolución No. 1356 de 2012, el Concejo Distrital de Barrancabermeja convocó a elecciones del Comité de Convivencia Laboral con el fin de elegir al representante de los trabajadores para el periodo 2021-2023.
9. Que de acuerdo con las elecciones realizadas el 29 de junio de 2021, y según consta en el acta de escrutinio, fue elegido la representante de los trabajadores del Concejo Distrital de Barrancabermeja y el suplente:

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS			
NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA	CARGO	CALIDAD
OMAIRA FIGUEROA MEDINA	63.491.109	SECRETARIA	PRINCIPAL
ROBINSON AVILA CANTILLO	13.884.590	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SUPLENTE

10. Que conforme al numeral 4 del artículo 14 del Acuerdo No. 059 del 2006, por medio del cual se expide el reglamento del Concejo de Barrancabermeja, le corresponde a la Mesa Directiva suscribir las resoluciones.

En mérito de lo expuesto, la Mesa Directiva del Concejo Distrital de Barrancabermeja,

### RESUELVE

**ARTICULO PRIMERO: DESÍGNESE** los siguientes representantes del Concejo Distrital de Barrancabermeja, en el Comité de Convivencia Laboral:


REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR			
NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA	CARGO	CALIDAD
ERLIG DIANA JIMENEZ BECERRA	37.579.996	PRESIDENTE DEL CONCEJO MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA	PRINCIPAL
FRANKLIN ANDRES NUÑEZ CUELLAR	1.098.687.443	SECRETARIO GENERAL DEL CONCEJO MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA	SUPLENTE

**ARTICULO SEGUNDO: TENGASE** como representantes de los trabajadores del Concejo Distrital de Barrancabermeja, en el Comité de Convivencia Laboral, los siguientes empleados públicos conforme las elecciones realizadas el día 29 de Junio de 2021:

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS			
NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA	CARGO	CALIDAD
OMAIRA FIGUEROA MEDINA	63.491.109	SECRETARIA	PRINCIPAL
ROBINSON AVILA CANTILLO	13.884.590	ADMONISTRATIVO	SUPLENTE

**ARTÍCULO TERCERO: PERIODO 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.

**ARTICULO CUARTO: 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.

	<b>Concejo Distrital</b> <b>BARRANCABERMEJA</b>	<b>Código: CIOFI-F-002</b>
	<b>RESOLUCION N° 081 DE 2021</b> <b>(04 DE NOVIEMBRE)</b>	<b>Versión: 02</b>

**PARAGRAFO 1º:** A las reuniones del Comité de Convivencia podrán asistir los suplentes, quienes tendrán derecho a voz y, solo tendrán voto en ausencia del principal.


**ARTÍCULO QUINTO: FUNCIONES.** - De acuerdo al artículo 6 de la Resolución 0652 de 2012, 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.
- 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 SEXTO: FUNCIONES DEL PRESIDENTE.** - 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 las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- 4) Gestionar ante la alta dirección los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.



	<b>Concejo Distrital BARRANCABERMEJA</b>	<b>Código: CIOFI-F-002</b>
	<b>RESOLUCION N° 081 DE 2021 (04 DE NOVIEMBRE)</b>	<b>Versión: 02</b>

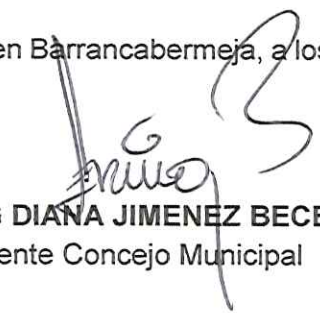
**ARTÍCULO SÉPTIMO: SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA.** - El Comité de Convivencia Laboral elegirá entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- 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.
- 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 OCTAVO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y notificación, y deroga todo lo que le sea contrario.

**NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Barrancabermeja, a los cuatro (04) días del mes de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

  
**ERLIG DIANA JIMENEZ BECERRA**  
 Presidente Concejo Municipal

  
**EDGARDO MOSCOTE PABA**  
 Primer Vicepresidente

  
**JASER CRUZ GAMBINDO**  
 Segundo Vicepresidente

  
**FRANKLIN ANDRÉS NÚÑEZ CUÉLLAR**  
 Secretario General Concejo

	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	CARGO	FIRMA
Proyectó	Haner Estit Diaz	Abogado CDB	
Revisó	Aclarar S.A.S	Asesor externo	
Aprobó	Franklin Andrés Núñez Cuellar	Secretario General CMB	