	CONTRALORIA MUNICIPAL DE TUNJA NIT: 800.107.701-8		CÓDIGO: FO-GD-18
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		VERSIÓN: 02
	PROCESO	GESTION DOCUMENTAL	FECHA: 28-06-2019
	FORMATO	RESOLUCION	PÁGINA 1 DE 5

**RESOLUCIÓN No. 119 DE 2020
(26 de agosto de 2020)**

"Por medio del cual se conforma el comité de convivencia laboral de la Contraloría Municipal de Tunja" periodo 2020-2022

LA CONTRALORA MUNICIPAL DE TUNJA,

En uso de sus facultades constitucionales, legales en especial las conferidas en el Acuerdo Municipal 025 de 2011, Resolución 185 de 2013 de la Contraloría Municipal de Tunja, la ley 1010 de 2006, la resolución 2646 de 2008, la resolución 0652 de 2012, la resolución 01356 de 2012 y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política 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 ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, estableciendo en su artículo 1° los bienes jurídicos protegidos, a saber: 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 y el artículo 9, en su numeral 1, establece 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 el artículo 3 de la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, adoptó la definición de acoso laboral en el literal 1), 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*".

Que el artículo 14 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 numeral.1.17. Contempla como medida preventiva de acoso laboral "(...) 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, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privada, considera en su artículo 5° que 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.

Que mediante Resolución No. 1356 del 18 de julio de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, modificó el contenido de los artículos 3, 4, 9 y 14 de la Resolución No. 00652 de

	CONTRALORIA MUNICIPAL DE TUNJA NIT: 800.107.701-8		CÓDIGO:	FO-GD-18
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		VERSIÓN:	02
	PROCESO	GESTION DOCUMENTAL	FECHA:	28-06-2019
	FORMATO	RESOLUCION	PÁGINA 2 DE 5	

2012 en relación con la conformación y reuniones de los Comités de Convivencia Laboral, entre otros y establece en su artículo 1°, que el Comité de Convivencia Laboral, en caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes. Así mismo, 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 mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de elección. Igualmente, 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.

Que Los integrantes del comité de convivencia laboral 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 conflicto.

Que la resolución No 112 del 26 de agosto de 2016, establece que el periodo del comité de convivencia laboral para el periodo 2016-2020 de la Contraloría Municipal de Tunja, vence en agosto de 2020.


Que la resolución No 106 de diez (10) de agosto de 2020, de la Contraloría Municipal de Tunja, convocó a elecciones de los representantes de los empleados ante el comité de convivencia laboral de la Contraloría Municipal de Tunja, periodo 2020-2022.

Que el día veinticinco (25) de agosto de 2020, se realizó la elección previa convocatoria, para la conformación del comité de convivencia laboral, de los delegados de los empleados de la Contraloría Municipal de Tunja, habiendo resultado la siguiente elección:

No.	NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA	TOTAL VOTOS
1	YUDY ANDREA TRUJILLO DIAZ	40.326.750	12
2	JENNY ISABEL PEDRAZA JIMENEZ	46.662.218	4

Que dentro de la misma elección, la Señora Contralora de Tunja, en su calidad de representante legal de la Contraloría Municipal de Tunja, designó a los siguientes funcionarios como delegados, para que hagan parte de comité de convivencia laboral de la CMT, para la vigencia 2020-2022.

No.	NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA
1	FABIAN RICARDO MURILLO BAUTISTA	1.049.372.144
2	NANCY VILLATE PEREZ	51.857.695

	CONTRALORIA MUNICIPAL DE TUNJA NIT: 800.107.701-8		CÓDIGO: FO-GD-18
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		VERSIÓN: 02
	PROCESO	GESTION DOCUMENTAL	FECHA: 28-06-2019
	FORMATO	RESOLUCION	PÁGINA 3 DE 5

En mérito de lo expuesto, la Contralora Municipal de Tunja

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Conformar el comité de convivencia laboral de la Contraloría Municipal de Tunja para el periodo 2020-2022, el cual quedará constituido de la siguiente manera:

Representantes de la entidad, designados por el nominador:

1. Principal: JEFE DE LA OFICINA JURÍDICA O QUIEN HAGA SUS VECES - FABIAN RICARDO MURILLO BAUTISTA
2. Suplente: AUDITORA FISCAL O QUIEN HAGA SUS VECES – NANCY VILLATE PEREZ

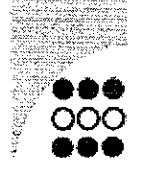
Representantes de los empleados:

1. Principal: YUDY ANDREA TRUJILLO DIAZ
2. Suplente: JENNY ISABEL PEDRAZA JIMENEZ

ARTÍCULO SEGUNDO: El periodo 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 TERCERO: las funciones del Comité, así como los demás aspectos que garanticen su pleno funcionamiento, son 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 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.
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,

	CONTRALORIA MUNICIPAL DE TUNJA NIT: 800.107.701-8		CÓDIGO: FO-GD-18
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		VERSIÓN: 02
	PROCESO	GESTION DOCUMENTAL	FECHA: 28-06-2019
	FORMATO	RESOLUCION	PÁGINA 4 DE 5

deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada 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

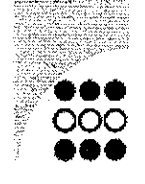
ARTÍCULO CUARTO: Las funciones del Presidente del Comité y del Secretario de convivencia laboral son las siguientes:

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.

Secretaria (o) 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.

	CONTRALORIA MUNICIPAL DE TUNJA NIT: 800.107.701-8		CÓDIGO: FO-GD-18
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		VERSIÓN: 02
	PROCESO	GESTION DOCUMENTAL	FECHA: 28-06-2019
	FORMATO	RESOLUCION	PÁGINA 5 DE 5

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: Elección de 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.

ARTÍCULO SEXTO: El comité se reunirá de manera ordinaria cada tres (3) meses, siempre y cuando haya casos radicados para tratar, considerando que este comité no tiene otro tipo de gestiones que realizar, más que abordar los temas relacionados con los riesgos psicosociales que se desprenden de posibles situaciones de acoso laboral en las dependencias, pero exclusivamente con base en casos radicados por usuarios que los den a conocer y soliciten la intervención.

ARTÍCULO SEPTIMO: La presente Resolución rige, a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Tunja, a los veintiséis (26) días del mes de agosto del año dos mil veinte (2020).


ESPERANZA FANDINO ESTRADA
 Contralora Municipal de Tunja

Proyectó: Fausto A. Castelblanco – Jefe Administrativa