

# 0171

RESOLUCIÓN No. DE 2019

“Por la cual se convoca todos los Servidores Públicos del Municipio de Bucaramanga de la Administración Central Municipal a la elección de los tres (3) representantes de los trabajadores y sus suplentes ante el comité de Convivencia Laboral.”

## EL ALCALDE DE BUCARAMANGA

En usos de sus atribuciones legales, en especial las conferidas por la Constitución, el Decreto Ley 1295 de 1994 y la Resolución 652 y 1356 de 2012 emanadas del Ministerio de Trabajo.

### CONSIDERANDO

Que el artículo 14 de la resolución 2646 de 2008, contempla como medida preventiva de acoso laboral lo establecido en el numeral 1.7 “Conformar Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”.

Que el artículo 3 de la resolución 652 de 2012 modificada por el artículo 1 de la Resolución No. 1356 de 2012 establece “Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por tres (3) representantes del empleador y tres (3) de los trabajadores con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas 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.

Los integrantes de 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 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 formado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los seis (6) meses anteriores a su conformación”.

Que el artículo 4 de la resolución 652 de 2012 modificada por el artículo 2 de la Resolución No. 1356 de 2012 establece que “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. Es así como el municipio de Bucaramanga conformará por el centro de trabajo Secretaría de Educación de Comité de Convivencia Laboral que se encargue de todos los casos que se presenten en las instituciones Educativas.

Que teniendo en cuenta el número de empleados, la Administración Municipal, considera conveniente tener un número de seis (6) integrantes de comité de convivencia laboral, tres (3) representantes de la Administración y Tres (3) de los empleados”, cada uno con su respectivo suplente.

Que por lo anteriormente expuesto se hace necesario convocar a elección de los representantes de los trabajadores ante el comité de convivencia laboral del Municipio de Bucaramanga.

En merito de lo expuesto:

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO: CONVÓQUESE** a todos los servidores públicos del municipio de Bucaramanga de la Administración Central Municipal a la elección de los tres (3) representantes de los trabajadores y sus suplentes ante el comité de convivencia laboral.

**ARTICULO SEGUNDO: MECANISMO DE ELECCIÓN:** Las elecciones serán mediante mecanismo de votación directa de los empleados públicos de la Administración central municipal y los trabajadores oficiales.

**ARTICULO TERCERO: FUNCIONES ESPECIFICAS:** son funciones del comité de convivencia laboral:

- A) 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.
- B) 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.
- C) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- D) 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.
- E) 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.
- F) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- G) 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.
- H) 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.
- I) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y seguridad y salud en el trabajo de la institución.
- J) 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

**ARTICULO CUARTO: PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** El periodo de los miembros del comité de convivencia laboral, 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 QUINTO: CALIDADES:** Los aspirantes a ser representantes y suplentes de los trabajadores ante el comité de convivencia laboral del Municipio de Bucaramanga, deberán ostentar la calidad de servidor publico del Municipio de Bucaramanga y contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respecto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la informacion y etica, habilidades de comunicación acertiva, liderazgo y solucion de conflictos. El comité de Convivencia laboral de entidades publicas y empresas privadas no podra conformarse con servidores publicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido victimas de acoso laboral, en los (6) seis meses anteriores a su conformacion.

**ARTICULO SEXTO: INSCRIPCIONES:** Los aspirantes a candidatos a ser Representantes de los trabajadores ante el comité de convivencia laboral del Municipio de Bucaramanga deberan inscribirse y acreditar la calidad exigida en el articulo anterior, ante la Subsecretaria Administrativa del Municipio de Bucaramanga, hasta el 14 de Junio de 2019.

Si dentro de dicho termino no se inscribieren por lo menos seis (6) candidatos o los inscritos no acrediten los requisitos exigidos, este termino se prorrogara por tres (3) dias hábiles más.

**ARTICULO SEPTIMO:** La solicitud de la inscripcion se hará por escrito y debera contener lo siguiente:

- a. Nombres y apellidos de los candidatos
- b. Número de documento de identificación
- c. Manifiestación expresa de no haber sido victima de acoso laboral o no haberse formulado queja de acoso laboral durante los ultimos seis (6) meses.
- d. Fotografia 3x4
- e. Firma del candidato como garantia de seriedad de dicha inscripcón

**ARTICULO OCTAVO: DIVULGACION DE CANDIDATOS:** Dentro de los tres (3) dias siguientes al vencimiento de las inscripciones la Subsecretaria Administrativa divulgara a traves de circular fijada en las diferentes dependencias el listado de candidatos inscritos.

**ARTICULO NOVENO: FECHA Y HORA DE LA ELECCION:** La votación se realizará el dia 26 de Junio de 2019 en las urnas que se ubicaran en el primer piso del edificio de la Alcaldía de Bucaramanga Fase I y II, y en el centro externo Casa de Justicia del Norte,. El horario de votación sera en jornada continua de 8:00 a.m a 4:00 p.m

**ARTICULO DECIMO: DE LOS ESCRUTINIOS:** El escrutino general y la declaración de la elección se efectuará el dia 26 de Junio de 2019, a las 4:30 p.m en la oficina de la Subsecretaria Administrativa, una vez finalizada la jornada electoral y se anotara en el Acta respectiva, el numero total de sufragantes, asi como la lista general de los mismos.

**ARTICULO DECIMO PRIMERO: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS:** Unas vez terminado el escrutinio en la misma audiencia, se leera el resultado en voz alta, de todo lo anterior se dejara constancia en el acta de escrutinio que será firmada por la Subsecretaria Administrativa y el jefe de la oficina de control interno.

**ARTICULO DECIMO SEGUNDO: RECLAMACIONES:** Los candidatos podrán en el acto mismo de escrutinio presentar reclamaciones por escrito las cuales seran resuelta por el jefe de la unidad de personal o por quien haga sus veces de la respectiva entidad.

**ARTICULO DECIMO TERCERO:** Conocido el resultado de la elección se nombrará a traves de acto Administrativo a los representaciones de los trabajadores ante los comités de convivencia laboral y se comunicara tal decision por intermedio de las Subsecreteria Administrativa.

0171

**ARTICULO DECIMO CUARTO:** Para todos los casos que se llegasen a presentar por conductas de acoso laboral del personal administrativo del nivel central el comité de convivencia laboral electo será el encargado de llevar el expediente.

**ARTICULO DECIMO QUINTO: VIGENCIA:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

Dado en Bucaramanga a los 06 JUN 2019

**MANUEL FRANCISCO AZUERO FIGUEROA**  
ALCALDE (E)

Proyectó: Claudia Yaneth Patiño León - Profesional Especializado  
Reviso Aspectos Tecnicos Administrativos: José Agustín Sotto - Secretaria Administrativo (E)  
Reviso Aspectos Administrativos: Senaida Téllez Duarte - Subsecretaria Administrativa  
Reviso Aspectos Jurídicos: Alexander Barbosa - Asesor Despacho Alcalde  
Reviso Aspectos Jurídicos: Fabio Alberto Ortiz Arenas - CPS