

RESOLUCIÓN N° 00563 De 2024
(21 MAY 2024)

“Por la cual se conforma el Comité de Convivencia laboral de la Corporación Social de Cundinamarca para el período 2024-2026”

LA GERENTE GENERAL DE LA CORPORACION SOCIAL DE CUNDINAMARCA

En ejercicio de sus atribuciones legales y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia consagra que “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 de 2006, estableció la obligatoriedad de adoptar medidas de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, y que es una obligación de las instituciones establecer 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.

Que el artículo 2 de la Ley 1010 define el acoso laboral como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato o 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.

Que el artículo 14 de la resolución No 2646 de 2008 numeral 1.7 contempla como medida preventiva de acoso laboral “conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”

Que con la resolución No 652 del 30 de abril de 2002, el Ministerio de Trabajo reglamentó la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y estableció la responsabilidad que les asiste a dichas entidades frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

Que el artículo 10 de la misma resolución determinó que 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.

Que con la resolución 1356 del 18 de julio de 2012, el Ministerio de Trabajo modificó parcialmente la resolución 652 de 2002, señalando que el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes y que la designación de los representantes del empleador será directa y la de los trabajadores será mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada entidad pública e incluirse en la respectiva convocatoria de elección.

Que la Corporación Social de Cundinamarca mediante resolución 00090 del 31 de enero de 2023 “por medio de la cual se modifica el reglamento de los principios, deberes, prohibiciones, obligaciones, la jornada laboral el horario de trabajo, los permisos y se

Handwritten signature



Gobernación de Cundinamarca

Sede Administrativa | **Sede Gobernación**
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
 f Corporación Social de Cundinamarca
 @corporacionsocialcundinamarca
 @csc_corsocon | www.csc.gov.co

RESOLUCIÓN N° 00563 De 2024
(21 MAY 2024)

derogan las Resoluciones 7400 de 2015, 03405 de 2017, 156 de 2022; y se fijan disposiciones para la administración y gestión del talento humano” en el título séptimo: del comité de convivencia y prevención de las conductas de acoso laboral y otros hostigamientos en su artículo décimo séptimo del comité de convivencia: Para prevenir situaciones o hechos: puedan enmarcarse dentro de la Ley 1010 del 2006, el comité de convivencia de la Corporación Social de Cundinamarca conocerá cualquier conducta que ponga en riesgo la tranquilidad de cualquier funcionario, según lo señalado por la ley 1010 de 2006 y de conformidad con la resolución No 652 del 30 de abril de 2012 y 1356 de julio 18 de 2012, el cual estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores.

Que mediante circular No 010 del 16 de abril de 2024 la Corporación Social de Cundinamarca realizó convocatoria a los servidores públicos para que elegir dos (2) representantes de los empleados con sus respectivos suplentes.

Que mediante proceso de votación efectuado el 30 de abril de 2024 y según acta de cierre firmada por los jurados de votación, los servidores de la Entidad eligieron como sus representantes a:

PRINCIPAL: YURI ALEXANDRA MURILLO HERNANDEZ- Auxiliar Administrativo

SUPLENTE: BLANCA YESENIA BONILLA PINZÓN – Auxiliar Administrativo

PRINCIPAL: OLGA MERCEDES VIVAS SANTIBAÑEZ- Auxiliar Administrativo

SUPLENTE: YEIMY LORENA IBAÑEZ NAJAR – Auxiliar Administrativo

Que mediante memorando No 016 del 9 de mayo de 2024 la Gerente de la Corporación Social de Cundinamarca designó como representantes de la Entidad a:

PRINCIPAL: CARLOS FRANCISCO BUITRAGO FORERO – Asesor

SUPLENTE: SIOMARA ALEJANDRA VARGAS RODRIGUEZ – Técnico

PRINCIPAL: MARIA ALEJANDRA BELTRAN BELTRAN – Secretaria ejecutiva

SUPLENTE: NUBIA YOLANDA RUBIANO GONZALEZ – Secretaria ejecutiva

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Conformar el Comité de Convivencia Laboral para el período 2024-2026 en la Corporación Social de Cundinamarca con los siguientes integrantes:

00563
RESOLUCIÓN N° De 2024
(21 MAY 2024)

- **Representantes de los empleados**

PRINCIPAL: YURI ALEXANDRA MURILLO HERNANDEZ- Auxiliar Administrativo
SUPLENTE: BLANCA YESENIA BONILLA PINZÓN – Auxiliar Administrativo

PRINCIPAL: OLGA MERCEDES VIVAS SANTIBAÑEZ - Auxiliar administrativo
SUPLENTE: YEIMY LORENA IBAÑEZ NAJAR – Auxiliar Administrativo

- **Representantes de la Entidad:**

PRINCIPAL: CARLOS FRANCISCO BUITRAGO FORERO – Asesor
SUPLENTE: SIOMARA ALEJANDRA VARGAS RODRIGUEZ – Técnico

PRINCIPAL: MARIA ALEJANDRA BELTRAN BELTRAN – Secretaria ejecutiva
SUPLENTE: NUBIA YOLANDA RUBIANO GONZALEZ – Secretaria ejecutiva

ARTICULO SEGUNDO: El Comité de Convivencia laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

- 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.
- 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.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- 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.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- 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.
- 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.

RESOLUCIÓN N° 00563 De 2024
(21 MAY 2024)

- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de Talento Humano y Seguridad y salud en el trabajo de la entidad.
- 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 TERCERO: El periodo de los miembros es de dos (2) años, contados a partir de la presente resolución.

PARÁGRAFO 1: Al finalizar el período los miembros de este comité permanecerán cumpliendo las funciones hasta tanto se designen los nuevos representantes.

ARTICULO CUARTO: 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 partes.

ARTICULO QUINTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición

Dada en Bogotá D.C., a los 21 MAY 2024

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


SANDRA HOYOS ACOSTA
Gerente General

Proyectó: Luz Amparo Gómez S. - Profesional Universitario

Revisó: Martha Haydee Carrillo Sierra - Subgerente Administrativo y Financiero

Karen Daniela Caviedes Correa - Jefe Oficina Jurídica