

25 MAR 2016

RESOLUCIÓN No. 61287 - -

"Por la cual se conforma el comité de convivencia laboral del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena"

LA DIRECTORA GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA, EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES LEGALES, ESTATUTARIAS, Y

CONSIDERANDO

Que el artículo 25 de la Constitución Política prevé que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, así mismo, que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que la ley No. 1010 de 2006, definió 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, un compañero de trabajo o un subalterno encaminada a influir 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 la Resolución Número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, establece las disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo pertinente de la exposición de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de la patologías causadas por el estrés ocupacional".

Que el Ministerio de Trabajo mediante Resolución Numero 0652 de fecha 30 de abril de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas.

Que con la finalidad de cumplir con los anteriores postulados, se hace necesario crear en el Establecimiento Público Ambiental Cartagena, un Comité de Convivencia Laboral, encargado de atender, asumir y tramitar las quejas de acoso laboral que lleguen a la entidad, comité al que los funcionarios puedan acudir en procura de obtener solución a las situaciones generadas por actuaciones que puedan implicar la comisión de una conducta de acoso laboral o para conciliar dentro del marco de la Ley tanto aquellas diferencias que puedan ocasionar agravio, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo que se ejerza a la dignidad humana, así mismo, que ese órgano sea responsable de administrar el procedimiento interno destinado a prevenir conductas constitutivas de acoso laboral, y superar aquellas conductas que se presentan en la Entidad.

Que en mérito de lo expuesto,

R E S U E L V E:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFORMESE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL en el ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA, de la siguiente forma:

Como miembros principales designados por la Directora General:

Edgar Vallejo Julio

José Marriaga Quintana

Como miembros suplentes designados por la Directora General, respectivamente:

Martha Herrera Guerra

Víctor Chávez Flórez

Como miembros principales elegidos por los trabajadores:

Katya Bobadilla Paccini

Islena Guardo Marrugo

✱

"Por la cual se conforma el comité de convivencia laboral del Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena"

Como miembros suplentes elegidos por los trabajadores:

Pedro Borre Herrera
Yovanni Ortiz Ramos

ARTICULO SEGUNDO: El Periodo del presente Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, contados a partir de la fecha de comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO TERCERO: LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, son:

1. Recibir y dar tramite 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 dialogo entre las apartes 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 a 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 publico.
8. Presentar a la Dirección General las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del coso laboral, así mismo 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.
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 Dirección General.

ARTÍCULO CUARTO: 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 Dirección General las recomendaciones aprobadas en el comité.
4. Gestionar ante la alta Dirección de la entidad los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

ARTÍCULO QUINTO: 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 ante las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

“Por la cual se conforma el comité de convivencia laboral del Establecimiento Publico Ambiental de Cartagena”

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 conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
4. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos de dieron lugar a l mismas.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por l 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 del EPA – Cartagena.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una d 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 Dirección General del EPA – Cartagena.

ARTÍCULO SEXTO: Reuniones: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes, sesionara con la mitad mas 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.

ARTÍCULO SEPTIMO: Recursos para el Funcionamiento del Comité: El EPA – Cartagena garantizara 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 OCTAVO GARANTÍAS. El Comité de Convivencia Laboral de la vigilará y garantizará que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO NOVENO: CADUCIDAD. Las acciones derivadas del acoso laboral tienen un término de caducidad de seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas descritas en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO DECIMO: CUMPLIMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS Los términos y procedimientos establecidos en esta Resolución son de obligatorio cumplimiento para los funcionarios responsables de la formulación, evaluación, viabilidad, registro y seguimiento de los programas y proyectos y su incumplimiento acarreará las sanciones de Ley.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones anteriores.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Cartagena de Indias, a los

25 MAR 2016

MARIA ANGELICA GARCIA TURBAY
Directora General