



**REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE
REGIÓN CENTRAL**

RESOLUCIÓN No 015 DE 2016

“Por la cual se convoca a elecciones del representante de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAPE – Región Central por el periodo 2016 - 2018 y su suplente”

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RAPE REGIÓN CENTRAL

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas en el numeral 2.2 del artículo 20 del Acuerdo Regional 001 de 2014, los numerales 3.12 del artículo 3 del Acuerdo Regional 007 de 2015, y.

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, consagra en el artículo 2° que: “(...)se entenderá por acoso laboral 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 (...)”.

Que el Decreto 231 de 2006 corrige el párrafo 1° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, en la siguiente forma: “Artículo 9°. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL. Párrafo 1°. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este párrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral”.

Que la Resolución 2646 de 2008 del entonces Ministerio de la Protección Social, actual Ministerio del Trabajo, consagra en el artículo 14 las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

Que la Resolución 00000652 de 2012 del Ministerio del Trabajo establece en el artículo 1° la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.



REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE REGIÓN CENTRAL

Que el artículo 5° de la citada norma define: *“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”.*

Que la Resolución 00001356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, modifica el artículo 3° de la Resolución 00000652 de 2012, consagrandolo: *“Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y 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 del 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 formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación”.*

Que mediante Acuerdo Regional 013 de 2015 se establece la planta de personal de la Región Administrativa y de Planeación Especial denominada RAPE Región Central y se dictan otras disposiciones.

Que la Región Administrativa y de Planeación Especial RAPE Región Central requiere convocar a los funcionarios vinculados a la entidad para elegir sus representantes principales y suplentes en el Comité de Convivencia Laboral, a fin de dar cumplimiento a lo aquí establecido.

En virtud de lo anteriormente señalado, este Despacho

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. Convocar a los funcionarios vinculados de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAPE – Región Central, para la elección de los representantes de los empleados y sus suplentes ante el Comité de Convivencia Laboral, por el periodo 2016-2018.

ARTÍCULO 2°. Inscripciones. La apertura de las inscripciones de los candidatos será del 25 al 29 de enero de 2016 ante la Dirección Corporativa - Gestión del Talento Humano. Quedará formalizada con la entrega del formato de inscripción diligenciado, el cual contiene: Nombre y apellido completo del candidato, Documento de identidad, Manifestación expresa de que reúne las cualidades de los aspirantes, Firma del candidato como garantía de la seriedad de la inscripción.



REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE REGIÓN CENTRAL

Si dentro del período fijado para la inscripción no se inscriben por lo menos cuatro (4) candidatos o los inscritos no acreditan el requisito exigido, este término se prorrogará por un lapso igual. Si pasado dicho periodo se repite la situación, la convocatoria se declarará desierta.

ARTÍCULO 3°. Requisitos. Los aspirantes deberán acreditar los siguientes requisitos, de conformidad con el artículo 3 de la Resolución 00001356 de 2012 del Ministerio del Trabajo:

- a. 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.
- b. No haber formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO 4°. Divulgación de aspirantes. La Dirección Corporativa - Gestión del Talento Humano divulgará la lista de los candidatos inscritos que hubieren reunido los requisitos exigidos, el día hábil siguiente al vencimiento del término previsto de la convocatoria, es decir, el 1 de febrero del 2016.

PARÁGRAFO ÚNICO. En caso de prorrogarse la convocatoria, la divulgación de la lista de los candidatos será el 8 de febrero de 2016.

ARTÍCULO 5°. Jurados. La Dirección Corporativa designará un total de dos (2) jurados de votación para garantizar la transparencia del proceso, e informará por escrito su designación dentro de los tres (3) días siguientes a la divulgación de candidatos inscritos, es decir, a más tardar el 4 de febrero de 2016.

PARÁGRAFO 1°. En caso de prorrogarse la convocatoria, la divulgación de la lista de los candidatos y la comunicación a los jurados designados será a más tardar el 11 de febrero de 2016.

PARÁGRAFO 2°. Competencias. Los jurados de votación tendrán como competencias las siguientes:

- a. Abrir la mesa de votación, recepcionando y verificando los documentos y los elementos de la misma.
- b. Revisar la urna (sistema de votación por medio electrónico)
- c. Instalar la mesa de votación a la hora fijada.
- d. Vigilar el proceso de votación.
- e. Verificar la identidad de los votantes, llevando el control de la lista de sufragantes.
- f. Cerrar la mesa de votación a la hora fijada.
- g. Realizar el escrutinio de los votos y consignar los resultados en el acta de escrutinio;
- h. Firmar las actas.
- i. Entregar los resultados a la Dirección Corporativa



REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE REGIÓN CENTRAL

ARTÍCULO 6°. Votación. Se realizará el 18 de febrero de 2016 de 9:00 a.m. a 12:00 m., en las instalaciones de la entidad.

Serán elegidos como representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral el candidato quienes obtengan la mayoría de votos en estricto orden. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el tercer y cuarto lugar, quienes en su orden reemplazarán a los principales.

Si el mayor número de votos fuere para dos (2) candidatos, presentando un empate, estos serán elegidos como representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral. En consecuencia, los suplentes serán quienes tengan la segunda y tercera mejor votación.

Si se presentará un empate en la segunda mayor votación, se realizará desempate al azar para seleccionar quien será principal y suplente. Si se presentará un empate en la cuarta mayor votación, se realizará desempate al azar para seleccionar quien será suplente y quién no.

ARTÍCULO 7°. Sufragio. Tendrán derecho al ejercicio del sufragio todos los servidores públicos de la entidad. La Dirección Corporativa publicará los dos (2) días anteriores a la elección, es decir, el 16 de febrero de 2016, la lista general de votantes con indicación del documento de identidad y del número y ubicación de la mesa de votación en la que les corresponderá votar, y suministrará este listado a los jurados de votación para efecto del control de las elecciones.

El día de elecciones, los sufragantes deberán presentar al jurado de votación la cédula de ciudadanía o el carnet institucional, teniendo en cuenta que el derecho a votar no es delegable. La elección se efectuará por decisión universal y directa, con voto secreto, el cual se registrará en el tarjetón digital el día de las elecciones, en el lugar previsto en la presente convocatoria.

Solamente tendrán validez los votos que se emitan por los candidatos inscritos o el voto en blanco.

ARTÍCULO 8°. Escrutinios. Cerrada la votación, uno de los jurados leerá el número de los sufragantes y lo hará constar en el acta de escrutinio y en la lista general. Los miembros del jurado cotejarán el listado de asistencia de votantes con los reportes dados por el sistema de votación por medio electrónico, verificando que el número total de votos coincida con la lista de sufragantes. Terminado el escrutinio, se leerá el resultado en voz alta y uno de los jurados entregará a la Dirección Corporativa – Gestión del Talento Humano el acta con los resultados de la votación, debidamente firmada por los jurados.

PARÁGRAFO ÚNICO. Declaración de la elección. Con base en el acta de los resultados de la votación a la 1:00 m del 18 de febrero de 2016, en las instalaciones de la RAPE – Región Central, se realizará la declaración de candidatos elegidos como principales y suplentes ante el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2016-2018, la cual será publicada en los medios internos de comunicación.

**REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE
REGIÓN CENTRAL**

En caso de presentarse reclamaciones de los candidatos, la declaración de la elección se realizará a más tardar dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha del escrutinio.

ARTÍCULO 9°. Reclamaciones. Los candidatos podrán, en el acto mismo del escrutinio, presentar reclamaciones por escrito, las cuales serán resueltas por la Dirección Corporativa mediante comunicación verbal o escrita debidamente sustentada, al finalizar el proceso de escrutinio.

Son causales de reclamación:

- a. Que la mesa de votación funcione en un lugar diferente al establecido en la convocatoria.
- b. Que la elección se realice en un día distinto al señalado en la convocatoria.
- c. Que las actas de escrutinio de los jurados de votación no estén firmadas por todos los jurados.
- d. Que se verifique que el sistema dispuesto para la elección distorsionó el resultado de las votaciones.
- e. Que el número de sufragantes exceda al número de servidores que podían votar.
- f. Que los candidatos no se hayan inscrito en la oportunidad establecida.

ARTÍCULO 10°. Representantes de la Administración. Dentro del mismo periodo, el Director Ejecutivo designará sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral con su respectivo suplente. Una vez comunicados todos y cada uno de los miembros elegidos por votación y los designados, se emitirá acto administrativo de conformación.

ARTÍCULO 11°. Funciones del Comité de Convivencia Laboral de la RAPE Región Central. De acuerdo con la normatividad vigente, son los siguientes en concordancia con el artículo 6 de la Resolución 00000652 de 2012 del Ministerio del Trabajo:

- 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.*



**REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL – RAPE
REGIÓN CENTRAL**

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, 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 presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.*

ARTÍCULO 12°. Vigencia. La presente resolución rige a partir de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los veintiún (21) días del mes de enero de 2016.



CARLOS CORDOBA MARTÍNEZ
Director Ejecutivo

Proyectó: Jeimy Vargas C. – Profesional Universitario – Talento Humano
Revisó: Olga L. López M. – Profesional Especializado – Talento Humano
Carmen S. Bonilla – Directora Administrativa y Financiera
Adriana Montealegre R – Asesora Jurídica

