

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E – Región Central – 2023-2025"

EL GERENTE DE LA REGIÓN CENTRAL RAP-E

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas en el numeral 3.5 del artículo 2.5.3, Capítulo V del Acuerdo Regional 07 de 2019 *"Por el cual se adopta el Acuerdo Único de la Región Central RAP-E"*, y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 25 establece el trabajo como un derecho y una obligación social, el cual goza de especial protección del Estado, razón por la cual toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que la Ley 1010 de 2006, *"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"*, estableció como 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 ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública y, para tal efecto definió unas obligaciones en cabeza de los empleadores públicos a fin de implementar al interior de las entidades los mecanismos necesarios para el cumplimiento del mencionado objeto.

Que de conformidad con el artículo 2. de la mencionada Ley 1010 de 2006 se 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, 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 acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Que la Resolución 2646 de 2008 del entonces Ministerio de la Protección Social, actualmente, Ministerio del Trabajo, *"Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional"*, consagra en el numeral 1.7 del artículo 14 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 mediante Resolución 652 del 30 de abril de 2012, modificada parcialmente por la Resolución No. 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio del Trabajo, se estableció la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral (CCL) en las entidades públicas y las empresas privadas, así como la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E – Región Central – 2023 - 2025"

de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Que los incisos primero y cuarto del artículo 3 de la Resolución 652 de 2012, los cuales fueron modificados en el artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012, señalan, inciso primero: "El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes..." y inciso cuarto: "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".

Que el inciso segundo del artículo 3 del acto administrativo modificatorio del Ministerio del Trabajo (Resolución 1356 de 2012), indica cuáles serán las competencias actitudinales y comportamentales de preferencia de los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral, entre las que se destacan: "respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos".

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 de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación".

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la Resolución 652 de 2012, son funciones del Comité de Convivencia Laboral, 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.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 37 DE 2023

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E – Región Central – 2023 - 2025"

- 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." (...)*

Que la Región Central "RAP-E" es un Esquemas Asociativo Territorial, establecido como persona jurídica de derecho público, de naturaleza asociativa del orden territorial regional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio para la gestión de los asuntos y el desarrollo de las funciones y cometidos que se le asignen por parte del ordenamiento jurídico, conforme a la definición contenida en el artículo 11 y 17 de la Ley 1454 de 2011; artículo 249 de la Ley 1955 de 2019 y el artículo 1.1.3 del Acuerdo 7 de 2019.

Que mediante Acuerdo Regional 07 de 2019 "*Por el cual se adopta el Acuerdo Único de la Región Central RAP-E*", se confiere a la Gerencia de la RAP-E Región Central, facultades legales, contenidas en el Capítulo V. Gerencia – Reglamentación de elección y funciones del Gerente y en cuyo artículo 2.5.3 se establecen las funciones del Despacho de la Gerencia, observando en el numeral 3.: "En relación con el funcionamiento de la Entidad" enciso 3.5: la función de: **"Crear y organizar comités y grupos de trabajo al interior de la Entidad"** (Negrita fuera de texto).

Que el Comité de Convivencia Laboral de la RAP-E Región Central, propende por la implementación de estrategias para el fortalecimiento de las relaciones laborales con especial énfasis en clima organizacional, basado en el trabajo en equipo, respeto mutuo, confianza y tolerancia, por lo que esta instancia procurará generar una conciencia colectiva conviviente entre los colaboradores con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente laboral para toda la comunidad de esta entidad, protegiendo la intimidad, la honra, la salud, mental y la libertad de estos, dentro del marco Constitucional.

Que en reunión virtual citada por la Dirección Administrativa y Financiera y realizada el 13 de febrero de 2023, se presentó la definición, funciones y explicación de los Comité de Convivencia Laboral y se sensibilizó frente a su importancia y conformación; convocando en este mismo espacio a los

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E – Región Central – 2023 - 2025"

funcionarios de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E – Región Central para que se postularan como miembros de dicho Comité.

Que postulados voluntariamente dos (2) candidatos para representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E – Región Central – 2023-2025 y estableciéndose respecto de ellos su elección por unanimidad en reunión virtual, se determina de igual manera los suplentes de estos representantes de la siguiente manera:

No.	FUNCIONARIOS	DOCUMENTO	CARGO	CALIDAD
1	Sandra Milena Camelo Rodriguez	38.143.216	Profesional Especializado 222-04	Principal
2	María Fernanda López Mesa	52.348.008	Profesional Especializado 222-04	Principal
3	Nidia Esperanza Alvarez Sierra	51.880.037	Profesional Universitario 219-02	Suplente
4	Irma Yurani Campos Tambo	52.266.256	Profesional Especializado 222-03	Suplente

Que, surtida la mencionada votación, y con la asistencia virtual de diecisiete (17) de los veinte (20) funcionarios activos y vigentes a corte 13 de febrero de 2023, se garantizó la transparencia del proceso de elección de los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral.

Que mediante memorando 20233100008 la Directora Administrativa y Financiera, solicitó al Señor Gerente de la RAP-E Región Central, la designación de los representantes para el Comité de Convivencia Laboral, habiendo sido estos designados mediante memorando 20233100010 de fecha 13 de marzo de 2023, de la siguiente manera:

FUNCIONARIOS	DOCUMENTO	CARGO
Mónica Adriana Rodríguez Alvarado	51.769.101	Asesor 105-01
Esther cristina Gómez Melo	1.015.08.882	Asesor 105-01
Magda Paola Núñez Gantiva	53.907.218	Director Técnico 009-02
María teresa blanco peñaranda	1.090.463.645	Asesor 105-01

En virtud de lo anteriormente señalado, este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Conformer el Comité de Convivencia Laboral de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E Región Central para el período 2023-2025, a partir de la fecha de expedición del presente Acto Administrativo, como la instancia para de la siguiente manera:

Representantes designados por la Administración

FUNCIONARIOS	DOCUMENTO	CALIDAD	FUNCIONARIOS	DOCUMENTO	CALIDAD
Mónica Adriana Rodríguez	51.769.101	Principal	Magda Paola Núñez	53.907.218	Suplente
Esther Cristina Gómez Melo	1.015.08.882	Principal	María Teresa Blanco	1.090.463.645	Suplente

Representantes de los empleados públicos elegidos por votación:

FUNCIONARIOS	DOCUMENTO	CALIDAD
Sandra Milena Camelo Rodriguez	38.143.216	Principal

**REGIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PLANEACIÓN ESPECIAL
RAP-E REGIÓN CENTRAL**

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 37 DE 2023

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAP-E – Región Central – 2023 - 2025"

Maria Fernanda López Mesa	52.348.008	Principal
Nidia Esperanza Alvarez Sierra	51.880.037	Suplente
Irma Yurani Campos Tambo	52.266.256	Suplente

ARTÍCULO 2. Competencia. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral darán cumplimiento a las disposiciones que rigen su conformación y funcionamiento, de conformidad con el artículo 6 de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, así como a la reglamentación vigente que tenga directa relación con sus competencias, por el período correspondiente.

ARTÍCULO 3. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá D.C., a los 12 días del mes de abril de 2023.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE


RICARDO AGUDELO SEDANO
Gerente

Elaboró: Sonia Bautista / Profesional Universitario
Revisó: Carolina Montealegre Castillo – Directora Administrativa y Financiera
Revisó: Cristina Gómez Melo – Asesora Jurídica

