



**“POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL  
DEL CONCEJO DE BUCARAMANGA, PARA EL PERIODO 2013 - 2015”**

**EL PRESIDENTE Y LA SECRETARIA GENERAL DEL CONCEJO DE BUCARAMANGA,**

En uso de sus atribuciones legales en especial las conferidas en la Ley 1010 de enero 23 de 2006, Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 y Resolución No. 000652 del 30 de abril de 2012, del Ministerio de la Protección Social del Ministerio de Protección y,

**CONSIDERANDO:**

1. Que, de conformidad con la Ley 1010 de enero 23 de 2006, “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamiento en el marco de las relaciones de trabajo”, es obligación 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.
2. Que el objeto de Resolución 000652 del 30 de abril de 2012, “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, es definir la conformación y establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y 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 0002646 de 2008, “Por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención 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”.
3. Que los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la entidad, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en su lugar de trabajo.
4. Que el Concejo de Bucaramanga, dando cumplimiento a lo regulado en el Artículo 9°, párrafo 1 de la ley 1010 de 2006, convocó mediante Resolución a todos los funcionarios a participar en el proceso de implementación de la Ley para la conformación integración al COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.
5. Que los dos (2) representantes de los empleados serán elegidos por votación directa de los empleados públicos.
6. El Comité de Convivencia Laboral serán elegidos para periodo de dos (2) años, que contarán a partir de la fecha de la comunicación de la elección”.
7. Que el Jefe de Personal debe convocar a la Elección de los dos (2) representantes de los empleados, los cuales deben integrar la Comisión del Concejo de Bucaramanga.

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:**

Conformar el Comité de Convivencia Laboral del Concejo de Bucaramanga, el cual esta integrado por: un Representante designado por la Presidencia de la Corporación y un representante de los funcionarios y/o empleados públicos, con sus respectivos suplentes.

**ARTÍCULO SEGUNDO:**

En virtud de lo anterior convocar de los funcionarios y/o empleados públicos de la planta de personal del Concejo de Bucaramanga, a la elección del Representante del Comité de Convivencia Laboral.



**ARTÍCULO TERCERO:**

**FINALIDAD DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** La constitución del Comité de Convivencia Laboral se hace como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. (Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 y Resolución 000652 del 30 de abril de 2012, Ministerio de la Protección Social).

**ARTÍCULO CUARTO:**

**CUALIDADES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar 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.

**ARTÍCULO QUINTO:**

**REQUISITOS, PLAZO Y DEPENDENCIA.-** Los candidatos a ser representantes de los Empleados el Comité de Convivencia Laboral del Concejo de Bucaramanga, deberán inscribirse personalmente y acreditar las calidades ante el funcionario que cumpla las funciones de Jefe de Personal, del día jueves ocho (08) de mayo de 2013, en el horario de 9.00 a.m. a 12:00 m.

Para inscribirse como candidatos.

1. Presentar la cédula de ciudadanía e inscribirse en la oficina de Secretaría General.

Nota: El número de inscritos deben ser mínimo dos (2) funcionarios.

**ARTÍCULO SEXTO:**

La Secretaria General, al día siguiente a la finalización de las inscripciones, publicará en carteleras una lista de inscritos, es decir el día viernes nueve (09) de mayo de 2013.

**ARTÍCULO SEPTIMO:**

La Secretaria General, designará los jurados de votación dentro del día siguientes de la publicación de los funcionarios inscritos, es decir, a partir del día viernes diez (10) de mayo de 2013.

La notificación a los jurados se efectuará mediante la publicación de la lista respectiva, a partir del día viernes diez (10) de mayo de 2013.

**FUNCIONES DE LOS JURADOS.-** Corresponderá a los Jurados de votación:

1. Recibir y verificar los documentos y elementos de la mesa de votación.
2. Revisar la urna.
3. Instalar la mesa de votación.
4. Vigilar el proceso de votación.
5. Verificar la identidad de los votantes.
6. Realizar el escrutinio de los votos.
7. Firmar las Actas correspondientes.

**ARTÍCULO OCTAVO:**

Difundir la presente convocatoria a través de las carteleras del Concejo de Bucaramanga y la página web de la Corporación.



# CONCEJO DE BUCARAMANGA

RESOLUCIÓN No. 066 DE 2013  
(Mayo 03)

**ARTÍCULO NOVENO:**

**FECHA, HORA, LUGAR DE APERTURA Y CIERRE DE LA VOTACIÓN:-** Establecer el día **Miércoles quince (15) del mes de mayo del año 2013** a partir de las **9:00 a.m.**, como fecha y hora de apertura y a las **11:00 a.m.**, del mismo día, como fecha y hora de cierre en la mesa instalada en Pasillo de Presidencia del Concejo de Bucaramanga.

**ARTÍCULO DECIMO:**

**FECHA, HORA, LUGAR DEL ESCRUTINIO Y DECLARACIÓN DE LA ELECCIÓN:-** Los escrutinios generales se llevarán a cabo día **quince (15) del mes de mayo del año 2013** a partir de las **11:00 a.m.**, como fecha y hora de finalizada la votación. Seguidamente se informará sobre los resultados definitivos, se declara y comunicará los resultados de la votación, procediendo a elaborar el Acta de Escrutinio General y sus respectivas firmas.

**PARÁGRAFO PRIMERO:-** Los funcionarios inscritos como candidatos a Representantes de los Empleados ante el Comité Convivencia Laboral, podrán delegar en otro funcionario la función de veeduría en el proceso de escrutinio, manifestación que hará constar mediante comunicación escrita ante la oficina de Personal del Concejo de Bucaramanga.

**PARAGRAFO SEGUNDO:-** Durante al acto mismo de escrutinio las candidatos podrán formular reclamaciones por escrito debidamente sustentadas o solicitar verbalmente a la Comisión Escrutadora, cuando en las actas de los jurados aparezcan tachaduras o enmendaduras los nombres de los candidatos o en los resultados de la votación.

**ARTÍCULO DECIMO PRIMERO:**

**PUBLICACIÓN DEL REPRESENTANTE Y EL SUPLENTE DE LOS FUNCIONARIO Y/O EMPLEADOS PUBLICOS:** El mismo día del escrutinio, la Secretaria General informará públicamente el nombre de la persona con la votación más alta, quien ejercerá a partir ese momento, como el **Representante de los Funcionarios y/o Empleados Públicos** e igualmente comunicará el nombre de la persona con la segunda mejor votación, quien ejercerá como suplente del principal.

**ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO:**

**PUBLICACIÓN DEL REPRESENTANTE Y EL SUPLENTE DE LA PRESIDENCIA:** La Presidencia del Concejo de Bucaramanga, designará e informará el mismo día del escrutinio a que se hace referencia en los artículos anteriores, el nombre de su Representante y su respectivo suplente en el Comité Convivencia Laboral.

**ARTÍCULO DECIMO TERCERO:**

**PERIODO:** 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.

**ARTÍCULO DECIMO CUARTO:**

**FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:**

Sus funciones son únicas y no podrá tener otras y son las descritas en el artículo 6º de la Resolución 652 de 2012:



# CONCEJO DE BUCARAMANGA

RESOLUCIÓN No. 112 DE 2012

(Julio 12)

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.
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 DECIMO QUINTO:

La presente Resolución rige a partir de su expedición y será publicada en las carteleras y en la página web del Concejo de Bucaramanga.

#### NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE:-

Se expide en Bucaramanga a los tres (03) días del mes de mayo del año Dos Mil Trece (2013).

  
**SANDRA LUCÍA PACHÓN MONCADA**  
Presidenta

  
**NUBIA SUÁREZ RANGEL**  
Secretaria General

Proyecto: Luz Amparo Landínez Ramírez- Secretaria Ejecutiva 

Revisó y V.B. Lina María Calderón Pérez- Jefe Oficina Asesora Jurídica 