

Innovamos para mejorar

RESOLUCIÓN No 129 de 2021 (18 de junio)

Por la cual se conforma el Comité de Convivencia laboral de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga periodo 2021 -2023

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CAJA DE PREVISION SOCIAL MUNICIPAL
En uso de sus atribuciones, y

CONSIDERANDO:

- a) 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. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- b) Que a través de la Resolución No. 2646 de Julio 17 de 2008 del Ministerio del Trabajo, se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, 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.
- c) De igual forma con la Resolución 652 de abril 30 de 2012, modificada por la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 expedidas también por el Ministerio de Trabajo se indicó respecto de la conformación del Comité de Convivencia Laboral lo siguiente:

Artículo 3o. 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.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes. 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”.

- d) Así mismo, en la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, especialmente en su artículo 11° que no fue modificado por la Resolución 1356 de 2012, se estableció lo siguiente:

Artículo 11°. Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados. Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Innovamos para mejorar

- e) Que, la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga convocó a la elección del representante de los trabajadores para la conformación del comité de convivencia laboral para el periodo 2021-2023, utilizándose los medios digitales tales como el correo electrónico, mensajes vía WhatsApp y publicación en la página web de la entidad con el fin de motivar e invitar a los funcionarios a participar activamente en el proceso de elección.
- f) Que una vez inicio el proceso se postularon como candidatos los funcionarios Liliana Marcela Delgado Castellanos y Dairon Enrique Gordon Mendoza.
- g) Que de acuerdo al cronograma establecido en la convocatoria el día 11 de junio de 2021 se llevó a cabo el proceso de votación electrónica para la elección de los miembros del comité de convivencia representante de los trabajadores resultando elegida como miembro principal la funcionaria Liliana Marcela Delgado Castellanos y como su suplente Dairon Enrique Gordon Mendoza.
- h) Que el periodo de los miembros del comité de convivencia laboral es de dos (2) años contados a partir de su nombramiento.

Por lo anteriormente dicho, el director general de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Declarar conformado el comité de convivencia laboral de la Caja de Previsión Social de Bucaramanga para el periodo 2021-2023.

ARTÍCULO SEGUNDO. De acuerdo al resultado de las elecciones llevadas a cabo el 11 de junio de 2021 el comité de convivencia laboral estará integrado por los siguientes miembros en representación de los trabajadores de la CPSM.

En representación de los trabajadores_ Según resultados de la Elección de los trabajadores	Cargo
Liliana Marcela Delgado Castellanos – Principal	Auxiliar Administrativo
Dairon Enrique Gordon Mendoza - Suplente	Técnico Administrativo

ARTÍCULO TERCERO. Designar como representantes del empleador integrantes del Comité de Convivencia Laboral de la CPSM periodo 2021 -2023, por un periodo de dos (2) años, a los servidores públicos:

En representación del Empleador	Cargo
Adriana Vargas Salazar– Principal	Subdirectora Financiera
Jose David Velasquez Mayorga - Suplente	Profesional Universitario

ARTÍCULO CUARTO. El Comité de Convivencia Laboral de la CPSM tendrá las siguientes funciones.

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir conductas de acoso laboral.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule quejas o reclamos, que pudieran tipificar conductas de acoso laboral, en la CPSM.
3. Escuchar 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.

Innovamos para mejorar

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.
8. Presentar a la alta dirección de la CPSM 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.

ARTÍCULO QUINTO. El Comité de Convivencia Laboral designará en pleno y de mutuo acuerdo el presidente el cual será elegido por un periodo de doce (12) meses.

ARTÍCULO SEXTO. Las reuniones del Comité de Convivencia Laboral se realizarán cada tres meses en donde designe el presidente del Comité; el horario será coordinado por los miembros. Asimismo, se podrá modificar el sitio de reunión cuando los miembros del comité así la acuerden; también podrán reunirse de manera extraordinaria cuando el presidente así lo considere.

ARTÍCULO SEPTIMO. El Comité de Convivencia Laboral, tendrá que remitir al área de seguridad y salud en el Trabajo de la entidad copia de las actas que se levanten de las reuniones realizada, de igual manera deberán allegar copia del cronograma de trabajo para la anualidad.

ARTÍCULO OCTAVO. Comuníquese lo dispuesto en el presente Acto Administrativo a todos los interesados, especialmente a las personas que son integrantes del Comité, para su conocimiento y para el desarrollo de las actividades que correspondan por competencia.

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

PUBLIQUESE Y CUMPLASE.

Dada en Bucaramanga, el dieciocho (18) días del mes de junio de dos mil veintiuno (2021).

El director general,



SERGIO ANTONIO PLATA GONZALEZ
DIRECTOR GENERAL- CPSM

Proyectó: Claudia Milena Martínez Hernández/ Subdirectora Jurídica /CPSM
Revisó aspectos técnicos: Claudia Milena Martínez H. Subdirectora Administrativa (D) CPSM