

RESOLUCIÓN No. 590
(25 de noviembre de 2021)

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, para la Corporación Autónoma Regional de Nariño CORPONARIÑO, vigencia 2021-2023"

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO "CORPONARIÑO" EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y EN ESPECIAL LAS CONFERIDAS POR LA LEY 99 DE 1993, LEY 909 DE 2004, RESOLUCIÓN 652 DE 2012, RESOLUCIÓN 1356 DE 2012, Ley 1010 DEL 2006 Y

CONSIDERANDO

Que la Ley 1010 de 2006 adopta las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales en el trabajo.

Que el Decreto 231 de 2006, corrige el párrafo I del artículo 9 de la ley 1010 de 2006, contemplando las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Que mediante Resolución 2646 de 2008, del entonces Ministerio de la Protección social, actual ministerio de trabajo, establece las disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de patologías causadas por el estrés ocupacional determinando en el Artículo 14 de medidas correctivas y preventivas de acoso laboral.

Que mediante Resolución 652 de febrero de 2012, se establece para la Corporación la exigencia de la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, el cual pretende prevenir la aparición de acoso laboral.

Que en la resolución 1356 de julio 18 del 2012, la cual modifica parcialmente la Resolución 652 del 2012, establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. En el artículo I se establece que dicho comité estará compuesto por dos representantes del empleador y dos representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Que el Subdirector Administrativo y Financiero mediante Aviso de Convocatoria del 15 de agosto del 2021 extendió invitación a todos los funcionarios públicos que deseen participar como candidatos para ser miembros del Comité de Convivencia Laboral, dos representantes de los trabajadores y sus respectivos suplentes.

Que el día 25 de octubre de 2021, se realizó el proceso de votación del comité de convivencia Laboral, en calidad de representantes de los trabajadores. El proceso de selección fue realizado con el apoyo de los coordinadores en los cinco (5) Centros ambientales, y en la sede central desde la responsabilidad de la Subdirección Administrativa y financiera, con apoyo del equipo de seguridad y salud en el trabajo. Del proceso de elección se levantaron actas de cierre por cada urna de votación de los Centros Ambientales y de la sede central, permitiendo realizar el consolidado del registro de votación.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 1 de la Resolución 1356 del 2012, y al proceso de selección realizado mediante votación libre los funcionarios, quienes actuaran como integrantes del Comité de Convivencia en calidad de representantes de los trabajadores de la Corporación son:

• Dos representantes de los Trabajadores de CORPONARIÑO elegidos mediante votación libre con sus respectivos suplentes

1. JOSE FRANCISCO CHAVEZ (Principal)
2. WILSON ARMANDO CORTES (Principal)
3. WILLIAM JOJOA (Suplente)
4. GEOVANNY MUÑOZ (Suplente)

Que de acuerdo a la delegación realizada por la Dirección General a través del memorando No 175 del 18 de noviembre del 2021 se designó como representantes del empleador ante el Comité de Convivencia Laboral con sus respectivos suplentes a los siguientes funcionarios:

1. Dr. PABLO CESAR CAICEDO, jefe de Planeación y de Direccionamiento Estratégico, o quien haga sus veces (Principal)
2. Dr. EDUARDO ALBEIRO GÓMEZ ESPAÑA, subdirector Administrativo y Financiero, o quien haga sus veces (Principal)
3. Dr. JOSÉ ANDRÉS DÍAZ, subdirector de Intervención para la Sostenibilidad Ambiental SISA, o quien haga sus veces (Suplente)
4. Dr. MAURICIO SANTACRUZ, jefe de la Oficina Jurídica, o quien haga sus veces (Suplente)

ARTICULO SEGUNDO. - FUNCIONES DEL COMITÉ: De acuerdo al Artículo 6 de la Resolución 652 del 2012, el Comité elegido deberá realizar las siguientes funciones:

- a) 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.
- b) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja p reclamo. que pudieran tipificar conductas p circunstancias de acoso laboral, al interior de Ja entidad pública o empresa privada.
- c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- d) 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.
- e) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover ta convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- f) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- g) 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.



Conserva la vida

- h) 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.

- i) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia • 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"

ARTICULO TERCERO. - PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: De acuerdo al Artículo 7 de la Resolución 652 del 2012, el Comité de Convivencia Laboral elegirá por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, el cual quedará establecido en la primera acta de reunión del Comité y quien, tendrá las siguientes funciones:

- a) "Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz
- c) Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- d) Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité".

ARTICULO CUARTO. - SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: De acuerdo al Artículo 8 de la Resolución 652 del 2012, el Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un secretario, el cual quedará establecido en la primera acta de reunión del Comité, y quien tendrá las siguientes funciones:

- a) "Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b) 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.
- c) Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- d) Citar conjuntamente a los funcionarios o contratistas involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e) Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas,
- i) 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"

ARTICULO QUINTO. - PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: La Resolución 652 DE 2012 en su artículo 50 establece "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 comunicación de la elección y/o designación", establecida a través de esta resolución.



ARTICULO SEXTO. - PERIODICIDAD DE REUNIONES: La resolución 1356 de 2012 en su artículo 3 establece que "El comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente cada tres meses y sesionará con la mitad más 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."

ARTICULO SÉPTIMO. - VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

ARTÍCULO OCTAVO. - Comunicar el contenido de la presente resolución a los funcionarios elegidos.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en San Juan de Pasto, a los 25 días del mes de noviembre de 2021.


HUGO MARTIN MIDEROS LÓPEZ
Director General

Elaboró: Andrés P. 

Revisó: Eduardo G.