RESOLUCIÓN Nª 045 DEL 12 DE ABRIL DE 2021

POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

EL GERENTE DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PAMPLONA EMPOPAMPLONA S.A E.S.P, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y ESTATUTARIAS Y LAS CONSAGRADAS EN EL DECRETO 1072 DE 2015, RESOLUCIÓN 652 DEL 2012, RESOLUCIÓN 1356 DE 2012, Y,

CONSIDERANDO

1. Que la resolución 0312 de febrero de 1019, en su Artículo 27. Tabla de Valores de los Estándares Mínimos. Establece en su estándar 1.1.8 Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con la normatividad vigente.

2. Que conforme a lo establecido en la Resolución No 652 de 2012 en su Artículo 6, 7 y 8 define las funciones del Comité de Convivencia Laboral, de su presidente y secretaria.

3. Que la Resolución 1356 de 2012 modifica parcialmente el Artículo 3, 4, 9 y 14 de la Resolución 652 de 2012 referente a la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral.

   Artículo 1°... 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".

4. Que en cumplimiento a los puntos mencionados la Empresa de Servicios Públicos EMPOPAMPLONA S.A E.S.

RESUELVE

ARTÍCULO 1. CONFORMAR EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – COPASST.

REPRESENTANTES POR PARTE DEL EMPLEADOR

La gerencia de Empopamplona designa como representantes de su despacho a las personas que ocupan los siguientes cargos; por ende si el mencionado en éste acto administrativo por alguna razón deja de asumir el cargo, entonces quien lo asuma hace parte de Comité de Convivencia Laboral y debe cumplir a cabalidad con sus responsabilidades en dicho comité.

Nombres y apellidos	Nó de Cédula	Cargo	Rol	
			Principal	Suplente
Ingrid Liliana Pabón Osorio	60.266.128	Secretaria de Gerencia	X	
Máryuri Esperanza Portilla Vera	1.094.279.792	Cajera		X
Myriam Cecilia Acevedo	60.257.544	Jefe de Atención al cliente	X	
Anyely Tatiana Ruiz Ayala	1.094.270.696	Líder de Gestión Comercial		X

REPRESENTANTES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

Por votación libre los trabajadores eligieron a sus representantes el día 25 de marzo de 2021 en las instalaciones de Empopamplona S.A E.S.P de acuerdo con el cronograma establecido en la comunicación interna con CÓDIGO: 1DE-100.07.01-0015, Asunto: convocatoria a participar de la inscripción, elección y conformación de los representantes de los trabajadores ante el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL para la vigencia 2021 – 2023.

Nombres y apellidos	Nó de Cédula	Cargo	Rol	
			Principal	Suplente
Ingrid Liliana Hernández	1.094.268.144	Auxiliar atención al cliente	X	
Luis Alberto Guio	88.151.586	Supervisor de aseo		X
Yudi Xiomara Maldonado	1.094.266.552	Jefe de contabilidad	X	
Luis Hernando Vera	88.154.636	Operario de plantas		X

PARAGRAFO 1. A efectos de la funcionalidad y continuidad del Comité de Convivencia Laboral si los trabajadores mencionados como representantes por parte de los trabajadores por alguna razón dejan de asumir el cargo, entonces quien lo asuma hace parte de Comité de Convivencia Laboral y debe cumplir a cabalidad con sus responsabilidades en dicho comité.

PARÁGRAFO 2. La duración del Comité de Convivencia Laboral tiene una duración de dos (2) años a partir de la fecha de conformación.

ARTÍCULO 2. RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR.

Referente al Comité de convivencia laboral según el Artículo 1 de la Resolución 1356 del 2012. El empleador debe conformar el comité de convivencia laboral en el cual elegirá sus representantes y los trabajadores elegirán libremente los suyos por votación secreta.

ARTÍCULO 3. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES.

En concordancia con los lineamientos de la Resolución 1356 de 2012 frente al Comité de Convivencia Laboral los trabajadores tienen la obligación de:

- Participar del proceso de conformación del comité, eligiendo sus representantes a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y autentica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.

Además, los trabajadores deberán remitir en primera estancia al comité de convivencia laboral sus quejas, desacuerdos o situaciones que no le permitan realizar sus labores cómodamente y

demostrar resultados óptimos; así como alguna que tenga que ver directamente con su persona respaldándose en la política de convivencia laboral establecida por Empopamplona S.A E.S.P. Lo anterior con el fin de que el comité atienda su caso según lo permita la normatividad vigente aplicable.

ARTÍCULO 4. RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

De acuerdo con la Resolución 652 del 2012, se establecen las responsabilidades de los miembros del Comité de Convivencia Laboral – COMVILA:

Comité de Convivencia Laboral:

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 queridos 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 cuáles serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Presidente del comité de convivencia laboral:

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

Secretaria del comité de convivencia laboral:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.

6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. 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 6. REUNIONES. Conforme al Artículo 3 de la Resolución 1356 de 2012. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá de forma ordinaria cada tres (3) 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.

ARTÍCULO 7. El Comité de Convivencia Laboral, será presentado a los trabajadores en general y al interior de empresa mediante la presente resolución debidamente firmada por el Gerente, publicada y divulgada en el marco de actividades de inducción/re inducción, así mismo se darán a conocer a los contratistas y partes interesadas.

ARTÍCULO 8. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Pamplona a los doce (12) días del mes de abril de dos mil veintiuno (2021).

KLAUS FABER MOGOLLÓN
Gerente General
EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PAMPLONA

EMPOPAMPLONA. S.A E.S.P

	Nombres y Apellidos	Cargo	Firma
Revisó:	Fabio Andrés Camargo Jerez	Jefe de Talento Humano	
Revisó	Ricardo González Acevedo	Asesor Jurídico externo	
Elaboró:	Yaqueline Cueto Ramírez	Contratista Líder en SST	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del Remitente.			