



Concejo  
Santiago de Cali

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
CONCEJO MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI

RESOLUCIÓN No. 21.2.22-474  
(Julio 23 de 2013)

**"POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN EL  
CONCEJO DE SANTIAGO DE CALI"**

El Presidente del Honorable Concejo Municipal de Santiago de Cali, en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, especialmente las conferidas por la Ley 136 de 1994, Ley 617 de 2000, el Reglamento Interno del Concejo (Acuerdo No.006 de Agosto 4 de 1994, Acuerdo No.017 de Diciembre 28 de 1994 y Acuerdo No.009 de Agosto 6 de 1998) y el Acuerdo No.0220 del 24 de Diciembre de 2007 y

**CONSIDERANDO:**

Que de conformidad con el artículo 25 de la Constitución Política, *"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"*.

Que el Congreso de Colombia, expidió la Ley 1010 del 23 de enero 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"*.

Que según la referida ley, las instituciones deben implementar mecanismos de prevención de las conductas constitutivas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que puedan ocurrir en el sitio de trabajo.

Que de conformidad con el artículo 2° ibídem, el acoso laboral es: *"(...) 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 Ministerio de la Protección Social, mediante la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, *"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"*, adoptó la definición de acoso laboral contenida en la Ley 1010 de 2006 y contempló como medida preventiva, entre otras disposiciones, la conformación del Comité de Convivencia Laboral, así como el establecimiento de un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

Que el Ministerio de Trabajo, expidió la Resolución número 00000652 del 30 de abril de 2012, publicada en el Diario Oficial No. 48.427 del 11 de mayo de 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones, cuyo objeto es definir la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las Entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a 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 No. 2646 de 2008.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
CONCEJO MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI**

**RESOLUCIÓN No. 21.2.22-474  
(Julio 23 de 2013)**

Concejo  
Santiago de Cali

**“POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN EL  
CONCEJO DE SANTIAGO DE CALI”**

Que se hace necesario actualizar las políticas y acciones tendientes a prevenir, corregir y solucionar los conflictos generados por las conductas que puedan constituir acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, fijar el procedimiento interno para el trámite de las quejas que en tal sentido se presenten y por ende conformar el Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con los parámetros establecidos en la Resolución No. 00000652 de 2012.

Que mediante Resolución No. 21.2.22-434 del 4 de julio de 2013 se convocó a los servidores públicos del Concejo de Santiago de Cali, para que eligieran sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral;

Que la Resolución No. 1356 del 18 de julio de 2012 expedida por el Ministerio de trabajo, modificó parcialmente la Resolución 00000652 de 2012.

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: Adopción y campo de aplicación.** Adoptar el nuevo procedimiento interno para la prevención y corrección del acoso laboral en el Concejo de Santiago de Cali acorde con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 00000652 de 2012, el cual será aplicable a todos los Servidores Públicos del Concejo de Santiago de Cali, de conformidad con lo indicado en la parte motiva del presente acto administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO. Objeto.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, pretenden evitar, corregir y controlar que éstas se presenten dentro del marco de las relaciones de trabajo, generando una conciencia colectiva de convivencia laboral dentro de condiciones dignas y armónicas.

**ARTÍCULO TERCERO. Conformación del comité.** Estará compuesto en su inicio por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los funcionarios elegidos por ellos mismos y dos (2) representantes de la Corporación designados por el Presidente del Concejo de Santiago de Cali, con sus respectivos suplentes, así:

Designados por el Presidente de La Corporación:

En calidad de principales:

NELSON ANDRÉS DOMINGUEZ PLATA	C.C.94.324.714	Subsecretario de la Comisión de Plan y Tierras
FREDDY ANTONIO VILLEGAS	C.C.94.367.643	Jefe de la Oficina de Archivo y Correspondencia

En calidad de suplentes:

CIRO CAICEDO SALDARRIAGA	C.C.18.466.547	Auxiliar Administrativo I
ELNY PATRICIA BUENO	C.C.31.927.948	Técnico Administrativo II



Concejo  
Santiago de Cali

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
CONCEJO MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI

RESOLUCIÓN No. 21.2.22-474  
(Julio 23 de 2013)

**"POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN EL  
CONCEJO DE SANTIAGO DE CALI"**

Por parte de los empleados, según los resultados de la elección efectuada el 23 de Julio del presente son:

Principales:

IBETH LORENA GARCÍA MARTINEZ	C.C. 34.658.279	Asesor IV
STELLA ROSARIO DE ORTEGA	C.C. 31.232.375	Auxiliar de Servicios Generales

Suplentes:

EDWARD VILLAREJO RIASCOS	C.C. 16.716.659	Conductor Mecánico
PAOLA ANDREA ARROYO CHICAIZA	C.C. 38.550.823	Auxiliar Administrativo

**ARTÍCULO CUARTO.** Periodo de los miembros del comité de convivencia laboral. El periodo de los miembros será de dos (2) años contados a partir de la conformación del mismo, los cuales se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

**PARÁGRAFO.** El Comité no podrá incluir a empleados o servidores públicos contra los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis meses anterior a la respectiva conformación.

**ARTÍCULO QUINTO. Invitados al comité.** Al Comité podrán ser invitados, con voz pero sin voto, servidores públicos que por sus conocimientos especiales puedan apoyar la solución de conflictos que se presenten o solicitarles conceptos por escrito.

**ARTÍCULO SEXTO. Convocatoria de la elección.** Las jornadas de elección serán coordinadas por la Oficina de Talento Humano.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. Funciones del comité.** El Comité de Convivencia Laboral, tendrá las siguientes funciones:

1. Elegir por mutuo acuerdo, dentro de los miembros del Comité a quienes ejercerán tanto las funciones de Presidente, como de Secretario Técnico del mismo.
2. 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.
3. 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
4. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.



Concejo  
Santiago de Cali

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
CONCEJO MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI

RESOLUCIÓN No. 21.2.22-474  
(Julio 23 de 2013)

**“POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN EL  
CONCEJO DE SANTIAGO DE CALI”**

5. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo acuerdos y compromisos mutuos, para llegar a una solución efectiva de las controversias y conflictos presentados.
6. 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.
7. Hacer seguimiento a los acuerdos y compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento, de acuerdo con lo pactado.
8. Dar traslado de la queja y sus soportes a la Procuraduría General de la Nación en los casos que no se llegue a acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista.
9. Presentar al señor Presidente del Concejo de Santiago de Cali, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de 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.
10. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral, a la Oficina de Talento Humano.
11. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al señor Presidente del Concejo de Santiago de Cali.

**ARTÍCULO OCTAVO. Reuniones.** El Comité de Convivencia Laboral, se reunirá ordinariamente por lo menos una vez cada tres (3) meses, convocados por el Presidente a través del Secretario Técnico y de manera extraordinaria cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, pudiendo ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

En todo caso, sesionará con la mitad más uno de sus miembros y se garantizará la confidencialidad.

**ARTÍCULO NOVENO. Del Presidente.** El Presidente del Comité tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar por intermedio del Secretario Técnico, a los miembros del Comité e invitados que se requieran, a las sesiones ordinarias y extraordinarias:
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.



Concejo  
Santiago de Cali

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
CONCEJO MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI

RESOLUCIÓN No. 21.2.22-474  
(Julio 23 de 2013)

**“POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN EL  
CONCEJO DE SANTIAGO DE CALI”**

3. Tramitar y verificar ante la Oficina de Talento Humano, el cumplimiento de las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar la consecución de los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**ARTÍCULO DÉCIMO. Del Secretario.** Son funciones del Secretario del Comité, las siguientes:

1. Recibir y tramitar las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, junto con las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico ó 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 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 servidores públicos 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 sesión del Comité en las que se consignarán, por lo menos los siguientes datos:
  - 6.1. Descripción de la situación planteada.
  - 6.2. Intervenciones de los servidores públicos.
  - 6.3. Alternativas de solución propuestas.
  - 6.4. Constancias de los acuerdos y compromisos logrados, si los hubiere.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a la Oficina de Talento Humano.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes para hacer el 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 al señor Presidente de la Corporación.

**ARTÍCULO UNDÉCIMO. Procedimiento.** El procedimiento conciliatorio interno como mecanismo correctivo de las situaciones de acoso laboral será confidencial y



Concejo  
Santiago de Cali

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
CONCEJO MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI

RESOLUCIÓN No. 21.2.22-474  
(Julio 23 de 2013)

**"POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN EL  
CONCEJO DE SANTIAGO DE CALI"**

reservado, basado en el diálogo y respeto mutuo en procura de superar dichas conductas. Las etapas del procedimiento serán las siguientes:

1. Quienes se consideren afectados por circunstancias que puedan llegar a constituir situaciones de acoso laboral, radicarán por escrito un documento constitutivo de los hechos junto con la documentación que los soporte, ante la Secretaría.
2. En caso que la queja estuviera incompleta, el Secretario del Comité requerirá al quejoso para que lo complemente. Lo anterior siempre y cuando se realice dentro de los términos de caducidad de la acción, es decir, seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia la Ley 1010 de 2006,
3. Recibido el documento con el cumplimiento de los requisitos exigidos, el Comité evaluará la situación, citará por escrito a las personas involucradas a través de la Secretaría para que propongan soluciones, así como, para establecer la convivencia y las buenas relaciones si hay acuerdo entre las mismas.
4. De presentarse un acuerdo, se firmará un acta por las partes y por los miembros del Comité, en donde se determinen los compromisos que cada una ellas adquiera, las acciones preventivas y correctivas, así como las recomendaciones que se formulen.
5. De no ser posible la conciliación, se firmará el acta por las partes y los miembros del Comité y se dará traslado a la Procuraduría General de la Nación.
6. Si no asistiere alguno de los interesados, deberá justificar su ausencia ante el Comité y se fijará una nueva fecha. Si no se presenta a la segunda citación o no justifica su inasistencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la reunión, se dejará constancia en acta suscrita por la parte presente y los miembros del Comité declarándose fallida la conciliación.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** En los casos de temeridad se dará cumplimiento al artículo 14 de la Ley 1010 de 2006.

**ARTÍCULO DUODÉCIMO. Requisitos de la queja.** La presentación de la queja deberá cumplir como mínimo con los siguientes requisitos:

1. Nombre o nombres de las personas que suscriben la queja, con número de cédula.
2. Relato sucinto de los hechos.
3. Documentos y pruebas que soportan los hechos.
4. Firma del quejoso, colocando la dirección donde se le puede ubicar.



Concejo  
Santiago de Cali

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
CONCEJO MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI

RESOLUCIÓN No. 21.2.22-474  
(Julio 23 de 2013)

**"POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN EL CONCEJO DE SANTIAGO DE CALI"**

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Inhabilidades e incompatibilidades.** Para garantizar la imparcialidad y objetividad, los miembros del Comité de Convivencia Laboral deberán declararse impedidos para participar cuando la denuncia o queja por acoso laboral:

1. Se interponga por uno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.
2. Se interponga en contra de alguno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral.
3. Recaiga sobre el Presidente del Concejo de Santiago de Cali, durante el análisis de este asunto específico, los funcionarios designados por él deben declararse impedidos. Para subsanar esta circunstancia estos miembros serán reemplazados por los suplentes de los empleados.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Si entre los funcionarios que se declaren impedidos se encuentra el Presidente y/o el Secretario del Comité, los miembros restantes elegirán Presidente y/o Secretario para este asunto exclusivo.

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Vigencia y derogatorias.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO:** Comunicar a la Oficina de Talento Humano para lo de su competencia.

Dada en Santiago de Cali a los veintitrés (23) días del mes de julio de 2013 ➤

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,**

**JOSÉ FERNANDO GIL MOSCOSO**  
Presidente

Proyectó: Wuidencer Lasso Ambuita / Asesor   
Revisó: Myrian García Arias / Jefe de Oficina de Talento Humano (E)   
VoBo: Daniel Alexander Narváez Potes / Jefe Oficina Jurídica   
Elaboró: Vicenta Zerrate Rivera / Contratista