



Concejo
Santiago de Cali

RESOLUCION No.21.2.22- 543 de 2013

(Agosto 27 de 2013)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADICIONA LA RESOLUCION No. 21.2.22-474 QUE INTEGRA EN EL CONCEJO DE SANTIAGO DE CALI, EL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

El Presidente del Concejo de Santiago de Cali, en ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentarias, y cumpliendo con el deber de prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio, y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo, como lo determina el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y,

CONSIDERANDO

Que en virtud de la competencia del Presidente del Concejo, le corresponde dirigir la acción administrativa del Concejo y asegurar el cumplimiento de las funciones a su cargo.

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

Que la Resolución No. 734 de marzo 15 de 2006, expedida por el Ministerio de la Protección Social, impone a los empleadores el deber de adicionar a los reglamentos de trabajo vigentes, los mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral e implementar un procedimiento interno para plantearlas, discutirlos y solucionarlas.

Que mediante la Resolución No. 00000652 de abril 30 de 2012 el Ministerio de Trabajo, modificada parcialmente por la Resolución no. 00001356 de julio 18 de 2012, definió la conformación y el funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como estableció las responsabilidades que les asisten 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.

Que teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario que el Concejo Municipal, tenga un estatuto que sirva de marco regulatorio en las relaciones laborales existentes entre los servidores públicos, a quienes por disposición legal les son aplicables las conductas constitutivas de acoso laboral, como mecanismo para prevenir las diversas formas de agresión, que afecten dentro del marco de la función pública, dignidad humana y/o deterioren las relaciones internas de trabajo de los mismos.

Que en merito de lo expuesto,

RESUELVE:



Concejo
Santiago de Cali

RESOLUCION No.21.2.22- 543 de 2013

(Agosto 27 de 2013)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADICIONA LA RESOLUCION No. 21.2.22-474 QUE INTEGRA EN EL CONCEJO DE SANTIAGO DE CALI, EL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

ARTICULO PRIMERO: Adoptar en Concejo Municipal de Santiago de Cali, mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, entre los servidores públicos a quienes se les aplica la Ley 1010 de 2006, tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia pacífica que contribuya a mejorar el clima organizacional a interior de la entidad, buscando la protección de bienes jurídicos tales como el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.

ARTICULO SEGUNDO: Establecer los siguientes mecanismos de acción y prevención, para el desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior:

Gestionar capacitación e información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

Gestionar capacitación a los miembros del Comité de Convivencia Laboral en el tema de resolución de conflictos y habilidades de negociación.

Propiciar espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Entidad.

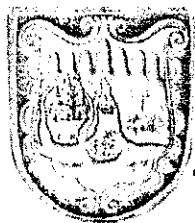
Establecer políticas institucionales que contribuyan a la prevención del acoso laboral dentro de la Entidad, de conformidad con los factores de riesgo que se evidencien en el desarrollo del procedimiento que se implementa en este Acto Administrativo.

Incorporar en los programas de inducción, re inducción y entrenamiento, instrucción acerca de las conductas constitutivas de acoso laboral, así como los mecanismos establecidos por el Concejo para su prevención.

Articular con los líderes de proceso las acciones de prevención del acoso laboral dentro de la entidad.

Difundir permanentemente a través de los medios de comunicación institucionales, principios y valores y demás aspectos que contribuyan a fortalecer la armonía y un sano ambiente laboral en la Entidad.

Diseñar y aplicar las actividades con la participación de los servidores públicos, a fin de:



Concejo
Santiago de Cali

RESOLUCION No.21.2.22- 543 de 2013

(Agosto 27 de 2013)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADICIONA LA RESOLUCION No. 21.2.22-474 QUE INTEGRA EN EL CONCEJO DE SANTIAGO DE CALI, EL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

- a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente.
- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones organizacionales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la entidad para desarrollar el propósito previo en el artículo anterior.

ARTÍCULO TERCERO: Integrar el "COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL", del Concejo Municipal para asumir el conocimiento de conflictos de acoso laboral de la siguiente manera:

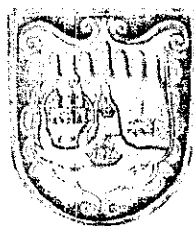
1. Representantes del empleador: El Presidente del Concejo Municipal designara como representantes del empleador dos (2) empleados de su confianza, con sus respectivos suplentes.
2. Representantes de los empleados: Los dos (2) empleados con la mayor votación de representantes al Comité de Convivencia Laboral con sus respectivos suplentes, que serán los que le sigan en votación.

PARAGRAFO 1. - La Presidencia será ejercida por el elegido por común acuerdo entre todos los miembros del comité, el que tendrá las siguientes funciones:

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 alta Dirección del Concejo, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta Dirección del Concejo, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

PARAGRAFO 2.- Actuará como Secretario Técnico del Comité el elegido por común acuerdo entre todos los miembros del comité, y tendrá las siguientes funciones:

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.



Concejo
Santiago de Cali

RESOLUCION No.21.2.22- 543 de 2013

(Agosto 27 de 2013)

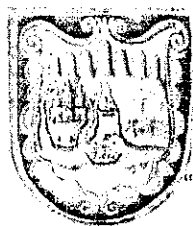
"POR MEDIO DEL CUAL SE ADICIONA LA RESOLUCION No. 21.2.22-474 QUE INTEGRA EN EL CONCEJO DE SANTIAGO DE CALI, EL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

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.
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.

PARAGRAFO 3.- Periodo del comité de convivencia laboral. EL periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación; no obstante el Presidente de la Corporación podrá cambiar a sus designados en cualquier momento.

ARTÍCULO CUARTO: Funciones del comité. Son funciones del Comité de Convivencia Laboral, en relación con el cumplimiento de las disposiciones de la Ley 1010 de 2006, además de las que pueden señalar en el reglamento especial las siguientes:

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.
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 al proceso control interno disciplinario quien remitirá a la Procuraduría General de la Nación,



Concejo
Santiago de Cali

RESOLUCION No.21.2.22- 543 de 2013

(Agosto 27 de 2013)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADICIONA LA RESOLUCION No. 21.2.22-474 QUE INTEGRA EN EL CONCEJO DE SANTIAGO DE CALI, EL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

8. Presentar a la alta dirección de la Corporación 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 Laboral a los procesos de talento humano y al comité paritario de salud.
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 del Concejo,
11. las demás actividades inherentes o conexas con las funciones antes mencionadas.

PARAGRAFO 1.- Cuando se considere conveniente para el proceso, se podrá invitar a la reunión: Al líder del proceso, o coordinador de Área al cual está adscrito el servidor público del asunto a tratar y a un Profesional de la oficina de Talento Humano.

PARAGRAFO 2.- El proceso de Talento Humano, deberá apoyar en el desarrollo de los mecanismos de prevención de acoso laboral, desarrollando entre otras las siguientes acciones:

Definir e implementar políticas de mejoramiento de la calidad de vida laboral.

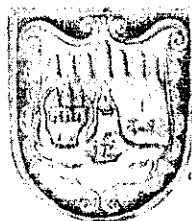
Implementar programas de diagnóstico sicosocial, terapias grupales, dirigidas a los integrantes de grupos con una problemática común, con miras al restablecimiento emocional de sus miembros.

Establecer un servicio de asistencia a través de un profesional en Medicina y/o Psicología, para brindar apoyo medio y/o psicológico permanente a los funcionarios y desarrollar acciones preventivas contra las conductas constitutivas de acoso laboral con el apoyo de los profesionales adscritos y coordinados de la Dirección de Desarrollo Administrativo del Municipio de Santiago de Cali.

ARTÍCULO QUINTO: Reuniones. El Comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente 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

PARAGRAFO.- A los integrantes del Comité se les aplicarán las causales de impedimento y recusación establecidas en la Ley cuando el impedimento recaiga sobre alguno de sus integrantes, así lo manifestara a los demás miembros, quienes en la misma sesión decidirán si el impedimento es o no fundado, en caso afirmativo, lo separarán del conocimiento del asunto y estos designarán al suplente si es indispensable; si la decisión fuere negativa, podrá participar en la reunión de Comité.

Cuando exista una causal de impedimento en uno de los miembros del Comité y no fuere manifestada por el, podrá ser recusado por el quejoso,



Concejo
Santiago de Cali

RESOLUCION No.21.2.22- 543 de 2013

(Agosto 27 de 2013)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADICIONA LA RESOLUCION No. 21.2.22-474 QUE INTEGRA EN EL CONCEJO DE SANTIAGO DE CALI, EL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

caso en el cual allegara las pruebas en que fundamenta su afirmación y será conocida y resuelta por los demás integrantes del Comité, quienes de ser indispensable designaran su reemplazo.

ARTICULO SEXTO. Procedimiento interno para el trámite de las quejas. el procedimiento para el trámite de las quejas relacionadas con el acoso laboral será el siguiente;

1. Cualquier servidor público adscrito al Concejo Municipal de Santiago de Cali, que se sienta afectado por algunas de las conductas constitutivas de acoso laboral de que trata el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, deberá informar al "COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL" para que trate el caso, esta información se surtirá a través del secretario técnico del Comité,
2. La queja deberá presentarse por escrito, especificando la conducta que considera constitutiva de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente incurrió en los hechos, con exposición sucinta de los mismos, la fecha en que dicho comportamiento fue cometido, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su inconformidad.
3. El Secretario Técnico del Comité verificara el contenido de la queja y la identidad de quien la suscribe y programara la reunión ordinaria para el estudio del caso, en el orden cronológico que ha sido radicada y en todo caso dentro de los términos establecidos por la ley
4. Posteriormente, se fijara la fecha para la diligencia donde se buscara lograr un acuerdo entre las partes a quienes se les notificara por escrito la fecha, el lugar y el objetivo obligatorio de la reunión, en caso de que no asistiera uno de los intervinientes se entenderá que no tiene ánimo de acuerdo y se procederá de conformidad a lo que determine el Comité, exceptúense las inasistencias justificadas.
5. Llegada la fecha y hora se llamara a lista, se verificara el Quórum y se dará inicio a la diligencia que busca los acuerdos mutuos atendiendo el siguiente orden;

El Secretario Técnico del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado a la reunión, en qué consiste la queja presentada y cuáles son las partes intervinientes en el conflicto.

Conceder la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende solucionar y posteriormente dará la palabra a la otra parte.



Concejo

Santiago de Cali

RESOLUCION No.21.2.22- 543 de 2013

(Agosto 27 de 2013)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADICIONA LA RESOLUCION No. 21.2.22-474 QUE INTEGRA EN EL CONCEJO DE SANTIAGO DE CALI, EL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no son propios del acoso laboral o no constituyen una conducta de acoso laboral, el Comité está facultado para determinar que los hechos denunciados no son propios del acoso laboral y que las diferencias suscitadas por la misma pueden solucionarse o aclararse por vía de acuerdos mutuos, instara a las partes para que propongan soluciones y arreglen sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.

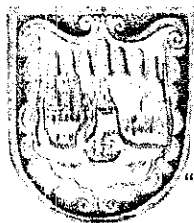
Si se logra un acuerdo mutuo entre las partes, se dejara constancia en el acta del comité e inmediatamente estas suscribirán Acta de acuerdo, la cual en virtud del principio de confidencialidad, se mantendrá con carácter de reserva en el archivo que lleve el Secretario Técnico del Comité y solo será puesta a disposición de sus integrantes, de las partes intervinientes o de la autoridad competente.

Si las partes no proponen formulas de solución o de no ser posible llegar a un acuerdo, se propondrá en la misma reunión, formulas de acuerdos y se establecerá en caso de ser necesario, la(s) medida(s) de prevención, manejo y solución de la situación laboral, tales como reubicación de personal para lo cual el secretario técnico oficiara a los funcionarios competentes, manifestándoles las recomendaciones acordadas en el Comité. Todo dentro del marco de la Ley, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados en la ley 1010 de 2006, con el objetivo de propender por el bienestar y tranquilidad de los empleados y generar escenarios para el correcto funcionamiento de la (s) área(s) y de la Entidad,

Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que el hecho constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, si hay merito para ello, se pondrá a disposición de la oficina de control interno disciplinario para que dé traslado a la Procuraduría General de la Nación, para que adelante el procedimiento de su competencia, previo el requisito de procedibilidad de agotamiento del procedimiento de mutuo acuerdo al interior de la entidad, suscrito por los integrantes del Comité.

PARAGRAFO: Confidencialidad. Toda actuación que se produzca en virtud del procedimiento aquí señalado, así como las pruebas y las identidades de las personas involucradas en ella, por vía activa o por pasiva, se mantendrán en reserva. Las conclusiones se darán a conocer a los involucrados oportuna y personalmente.

ARTICULO SEPTIMO: Campo de aplicación y criterios aplicables. Para los efectos de aplicación de los preceptos de la Ley 1010 de 2006, se entenderá por acoso laboral las conductas y modalidades que dicha norma establece y que tiene como objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de la relación laboral ordinaria y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de la ley.



Concejo
Santiago de Cali

RESOLUCION No.21.2.22- 543 de 2013

(Agosto 27 de 2013)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADICIONA LA RESOLUCION No. 21.2.22-474 QUE INTEGRA EN EL CONCEJO DE SANTIAGO DE CALI, EL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL, SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

Conforme a los preceptos establecidos en el párrafo único del artículo 1º. de la Ley 1010 de 2006, se exceptúa la aplicación de las presentes disposiciones a las conductas surgidas en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.

Tampoco se aplica a la contratación administrativa y a visitantes de las instalaciones en las cuales se encuentren localizadas las dependencias donde el Concejo Municipal ejerza la función pública.

ARTICULO OCTAVO: Comunicar el contenido de la presente resolución a los miembros del Comité designados y a los elegidos, enviándoles la copia respectiva y efectuar la correspondiente divulgación a todos los funcionarios del Concejo Municipal, en especial al Líder del proceso de Talento Humano.

ARTICULO NOVENO: El presente acto administrativo adiciona la Resolución No. 21.2.22 – 474 del 23 de julio de 2013, y en lo pertinente a todas las disposiciones anteriores.

ARTICULO DECIMO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santiago de Cali, a los veintisiete (27) días del mes de agosto del año dos mil doce (2013).

JOSE FERNANDO GIL MOSCOSO
Presidente del Concejo de Santiago de Cali

Elaborado y Proyectado Por: Dr. Nelson Andrés Domínguez Plata: Secretario Técnico Comité Convivencia Laboral
Revisado Por: Dr. Daniel Alexander Narváez Poles – Líder Proceso Gestión Jurídica