

RESOLUCIÓN No. (242)

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral para el periodo de marzo de 2019 a marzo de 2021”

LA GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, el artículo 12 del Acuerdo Distrital No. 643 de 2016, numerales 1.2, 1.6, 1.9 del artículo 1 del Acuerdo No. 004 de 2016,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia consagra en su artículo 15 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”.*

Que la Ley 1010 de 2006, estableció la obligatoriedad de adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos de prevención de las conductas de acoso laboral y definir un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Que con la Resolución No. 00000652 del 30 de abril de 2012, el Ministerio de Trabajo reglamentó la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y estableció la responsabilidad que les asiste a dichas entidades frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

Que el artículo 10 de la precitada resolución determinó que las entidades públicas deberán garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre la resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas consideraos prioritarios para el funcionamiento del mismo.

Que la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, el Ministerio del Trabajo, modificó parcialmente la Resolución 00000652 de 2012, señalando que el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, será mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada entidad pública e incluirse en la respectiva convocatoria de elección.

Que la Empresa De Renovación Y Desarrollo Urbano De Bogotá D.C. de conformidad con lo normado en la Ley 1010 de 2006 y las normas que la regulen, instituido en el Reglamento Interno de Trabajo adoptó en su Capítulo XIX los mecanismos de prevención, el procedimiento preventivo interno entorno a las conductas de acoso laboral. Así como la conformación del Comité de Convivencia Laboral.

Que la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. estableció la metodología y parámetros para la elección del Comité de Convivencia Laboral constituyéndose en una herramienta fundamental para el desarrollo de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa.

Los lineamientos de operación en lo concerniente al Comité de Convivencia Laboral indican:

- Las entradas para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Empresa, estarán determinadas por los requisitos legales y otros requisitos de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, informes de auditorías, evaluaciones o revisiones previas, inspecciones planeadas, tareas de alto riesgo o solicitudes de los servidores de la Empresa.
- El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
- Se solicitará a los trabajadores que voten para elegir a los miembros del Comité de Convivencia Laboral que reflejen en su comportamiento 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.
- La Empresa designará a sus representantes, mediante acto administrativo de la Subgerencia de Gestión Corporativa.
- Los trabajadores elegirán sus representantes a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.

RESOLUCIÓN No. (242)

“Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral para el periodo de marzo de 2019 a marzo de 2021”

- o El periodo de los miembros del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.
- o El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada (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. (Resolución 2013 de 1986 Ministerio de Trabajo).
- o El Comité será responsable de 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 y hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- o Presentar a la alta dirección de la entidad 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.

Que, en virtud de lo anterior, La Empresa De Renovación Y Desarrollo Urbano De Bogotá D.C. designó a sus representantes mediante acto administrativo expedido por la Subgerencia de Gestión Corporativa, a los siguientes:

Representantes de la Empresa			
Principales	<u>Luis Eduardo Laverde Mazabel</u> C.C No. 80.416.822 Subgerente de Gestión Inmobiliaria	Suplentes	<u>Miguel Rivera Castillo</u> C.C. No.79.761.649 Gerente 039-02 de la Subgerencia de Gestión Urbana.
	<u>Edgar René Muñoz Díaz</u> C.C. 91.476.676 Subgerente de Planeación y Administración de Proyectos.		<u>Paola Andrea Ladino Torres</u> C.C. No. 52.531.416 Gerente 039-03 de la Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos.

Que mediante comunicación interna del año en curso se realizó convocatoria de empleados públicos y trabajadores oficiales de la Empresa De Renovación Y Desarrollo Urbano De Bogotá D.C. para que eligieran a sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral de conformidad con la normatividad vigente.

Que mediante proceso de votación efectuado el 26 de febrero de 2019, los empleados de la EMPRESA eligieron como sus representantes para el periodo 2019-2021 a los siguientes trabajadores:

Representantes de los Empleados.			
Principales	<u>Libia Hincapié López</u> C.C No. 42.066.163 Gestor Senior 3	Suplentes	<u>Iván Ceballos Galvis</u> C.C. No. 12.999.817 Gestor Senior 1
	<u>Francisco Gámez Fuyer</u> C.C. No.19.372.928 Gestor Senior 3		<u>Martha Loaiza Londoño</u> C.C. No. 24.578.617 Secretaria

Que al constituirse el Comité de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral y resolución de conflictos que contribuye a proteger a los servidores públicos contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación y las disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I.

ARTÍCULO PRIMERO. Objeto. Definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral al interior de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. –ERU-, frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas de las conductas constitutivas de acoso laboral, para el periodo de marzo de 2019 a marzo de 2021.

RESOLUCIÓN No. (242)

"Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral para el periodo de marzo de 2019 a marzo de 2021"

ARTÍCULO SEGUNDO. Ámbito de Aplicación. La presente resolución se aplica a los servidores públicos que integran la planta global de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.

CAPÍTULO II.

CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

ARTÍCULO TERCERO. Composición. El Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. -ERU-, está compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité deben contar 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 Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación, acatando el contenido del artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012, el cual modifica el artículo 3 de la Resolución 652 del mismo año.

El empleador designó directamente a sus representantes y los trabajadores eligieron a los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, mediante un procedimiento público que adoptó la Subgerencia de Gestión Corporativa de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., previa la respectiva convocatoria de elección.

En ese orden, el Comité de Convivencia Laboral está conformado por los siguientes miembros con derecho a voz y voto:

Representantes de los Funcionarios – votación 26 febrero de 2019.			
Principales	<u>Libia Hincapié López</u> C.C No. 42.066.163 Gestor Senior 3	Suplentes	<u>Ivan Ceballos Galvis</u> C.C. No. 12.999.817 Gestor Senior 1
	<u>Francisco Gámez Fuyer</u> C.C. No.19.372.928 Gestor Senior 3		<u>Martha Loaiza Londoño</u> C.C. No. 24.578.617 Secretaria

Representantes de la Empresa			
Principales	<u>Luis Eduardo Laverde Mazabel</u> C.C No. 80.416.822 Subgerente de Gestión Inmobiliaria	Suplentes	<u>Miguel Rivera Castillo</u> C.C. No.79.761.649 Gerente 039-02 de la Subgerencia de Gestión Urbana.
	<u>Edgar René Muñoz Díaz</u> C.C. 91.476.676 Subgerente de Planeación y Administración de Proyectos.		<u>Paola Andrea Ladino Torres</u> C.C. No. 52.531.416 Gerente 039-03 de la Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos.

PARÁGRAFO 1. El Quorum mínimo requerido del Comité de Convivencia Laboral para deliberar y tomar decisiones es de la mitad más uno de los miembros que lo conforman.

PARÁGRAFO 2. Podrán asistir en calidad de invitados cualquier persona, cuya intervención se requiera para dar claridad a los puntos a tratar.

ARTÍCULO CUARTO. Período. El período del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. -ERU- será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de elección o designación.

RESOLUCIÓN No. (242)

"Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral para el periodo de marzo de 2019 a marzo de 2021"

ARTÍCULO QUINTO. Funciones. Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. –ERU- 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 EMPRESA.
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 y 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, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el Ministerio 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 requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a la Subgerencia de Gestión Corporativa en lo relacionado con la gestión de talento humano y salud ocupacional.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.

ARTÍCULO SEXTO. Presidente. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los a los miembros del Comité de Convivencia Laboral, a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la Subgerencia de Gestión Corporativa, las recomendaciones aprobadas en el Comité de Convivencia Laboral
4. Gestionar ante la Subgerencia de Gestión Corporativa los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité de Convivencia laboral de la ERU.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Secretaria. El Comité de Convivencia laboral deberá elegir de manera unánime entre sus miembros un Secretario(a), el cual tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas a través de las herramientas informáticas o físicas establecidas para el efecto, en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que lo soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los designados del Comité de Convivencia Laboral, la citación 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 funcionarios involucrados en las quejas, con el fin de establecer compromisos de sana convivencia.

RESOLUCIÓN No. (242)

"Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral para el periodo de marzo de 2019 a marzo de 2021"

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 reunión de las sesiones del Comité de Convivencia Laboral de la ERU.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral de la ERU la Subgerencia de Gestión Corporativa.
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 de Convivencia Laboral, que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección de la entidad.

ARTÍCULO OCTAVO. Sesiones. El Comité de Convivencia Laboral de la EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C. 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 su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus delegados.

ARTÍCULO NOVENO. Quorum y Aprobaciones. El Comité sesionará y adoptará decisiones válidamente con tres (3) de sus miembros con voz y voto, y las decisiones se adoptarán por mayoría simple.

PARÁGRAFO. Para la celebración de sesiones ordinarias, el secretario remitirá cuando menos con un (1) día hábil de anticipación a los miembros del Comité de Convivencia Laboral, el orden del día respectivo y la documentación de sustento de los casos a deliberar.

ARTÍCULO DÉCIMO. Actas. De las reuniones del Comité se dejará constancia en actas numeradas de manera consecutiva, previa revisión por parte de todos los miembros y se aprobarán en la siguiente sesión.

De igual manera, las recomendaciones, conceptos y decisiones del Comité serán emitidas y consignadas en el acta que suscriban sus miembros en reunión, la que constituye la base y soporte fundamental de todos los trámites y gestiones que se adelanten a través de éste.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Reserva y confidencialidad. Quienes participen en el procedimiento descrito en los artículos anteriores, están obligados a guardar reserva y confidencialidad frente a los sujetos, hechos y actuaciones relacionados con las situaciones de acoso laboral que lleguen a su conocimiento.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Competencia Prevalente. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este documento, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral, para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Vigencia y derogatoria. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

***PUBLÍQUESE, *COMUNÍQUESE, *NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en Bogotá D. C.,

19 MAR 2019

URSULA ABLANQUE MEJIA
Gerente General

Proyectó: Diana Caro Forero – Contratista Caro y Abogados / Andrea Beltrán - Contratista de la Subgerencia de Gestión Corporativa
Revisó, Elkin Paul Rodríguez Sáenz - Contratista de la Subgerencia de Gestión Corporativa
Aprobó: Gemma Edith Ramírez Lozano – Subgerente de Gestión Corporativa