

RESOLUCIÓN No.

(61)

"Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial - ENTerritorio"

**LA GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA NACIONAL PROMOTORA DEL
DESARROLLO TERRITORIAL – ENTerritorio**

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las que le confiere la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 y 1356 de 2012; y

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley 1010 del 26 de enero de 2006 se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que el Ministerio de Trabajo mediante la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, modificada parcialmente por la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas y dictó otras disposiciones.

Que el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012, modificado por el artículo 1º de la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, estableció que: "El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes. (...)". Que el citado artículo, igualmente establece que el empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que representa 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.

Que el artículo 4 de la resolución 652 de 2012 modificado por el artículo 2 de la Resolución No. 1356 de 2012 establece que "*Comités de Convivencia Laboral. Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales.*" De acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país."

Que mediante reunión interna virtual del día 20 de abril de 2021, se realizó la elección de representantes de los trabajadores, en dicha reunión se postularon los siguientes trabajadores Sandra Milena Zarate Sánchez, Héctor Manuel Ayala Vargas, Raúl Casquete, Prieto Jairo Armando Amaya Rodríguez y Cesar Leonardo Monroy

Que, para la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral, se llevaron a cabo las votaciones correspondientes, a través de formulario virtual el día 20 de abril, con la participación de 66 votantes, según resultados de votación arrojados por formulario virtual diseñado para tal fin de la misma fecha.

Que, una vez cerrada la jornada de votación, se procedió al conteo de votos con el apoyo de Wilmar Andrés Bravo Asesor de ARL Positiva, quien hizo las veces de testigo y jurado de votación designado.

Que según resultados de votación realizados a través de formulario virtual se evidencia la participación de 66 votantes, cuyos votos quedaron distribuidos de la siguiente manera Sandra Milena Zarate, veintidós (22) votos, Héctor Manuel Ayala Vargas, catorce (14) votos, Raúl Casquete Prieto, once (11) votos, Jairo Armando Amaya Rodríguez, once (11) votos, Cesar Leonardo Monroy, ocho (8) votos.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO 1º. Conformar el Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial – ENTerritorio, para el período 2021 - 2023.

ARTÍCULO 2º. Designar como Representantes Principales del Empleador ante el Comité de Convivencia Laboral, conforme a la comunicación interna mediante memorando No. 20211000065273 del 20 de abril de 2021, de la Gerencia General al Profesional Junior 2 DIEGO ANDRÉS CAICEDO GORDILLO de la Subgerencia de Operaciones y a la Gerente Junior MARÍA DEL PILAR MORENO RODRÍGUEZ, del grupo de Planeación y Control Financiero de la Subgerencia Financiera, cuyos suplentes serán el Gerente de Unidad CARLOS ANDRÉS MONTAÑEZ SILVA del Grupo Gestión Contractual de la Gerencia General y la Profesional Junior 1 JOHANNA ANDREA BOTERO SARMIENTO del Grupo de Contabilidad de la Subgerencia Financiera.

ARTICULO 3º. Designar como representantes principales de los trabajadores ante el Comité de Convivencia laboral, conforme con los resultados de las votaciones del 20 de abril de 2021 a la Gerente Master SANDRA MILENA ZARATE SÁNCHEZ del Grupo de Presupuesto de la subgerencia administrativa y al Profesional Junior 2 HÉCTOR MANUEL AYALA VARGAS del Grupo de Pagaduría de la Subgerencia Administrativa y como representantes suplentes de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral, conforme con los resultados de las votaciones del 20 de abril de 2021 al Profesional Junior

2 RAÚL CASQUETE PRIETO del Grupo Gestión del Talento Humano de la Subgerencia Administrativas y al Gerente de Unidad JAIRO ARMANDO AMAYA RODRÍGUEZ de Grupo de Tecnología de la Información de la Gerencia General.

ARTICULO 3. Por mutuo acuerdo entre los miembros del Comité, fue nombrado como presidente del Comité de Convivencia Laboral al Profesional Junior 2 DIEGO ANDRÉS CAICEDO GORDILLO de la Subgerencia de Operaciones, y como secretario a al Profesional Junior 2 HÉCTOR MANUEL AYALA VARGAS del Grupo de Pagaduría de la Subgerencia Administrativa, cumpliendo así las funciones estipuladas en el artículo 7 y 8 de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio de Trabajo, y las demás disposiciones que la adicionen, modifiquen o deroguen.

ARTICULO 4. EL Comité de Convivencia Laboral de la Empresa Nacional Promotora del Desarrollo Territorial – ENTerritorio, desarrollará las funciones contenidas en el artículo 6, 7 Y 8 de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio de Trabajo, y las demás disposiciones que la adicionen, modifiquen o deroguen, las cuales se mencionan a continuación:

“ARTÍCULO 6o. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. *El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:*

- 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 requeridos 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 cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTÍCULO 7o. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien 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 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.

ARTÍCULO 8o. SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

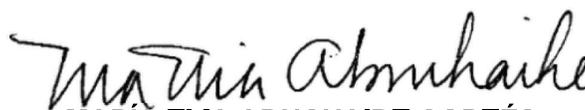
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

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.*
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 5º. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición, y deroga en su totalidad la Resolución No 047 del 26 de marzo de 2019.

Dada en Bogotá a los, a los 28 días del mes de abril 2021.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


MARÍA ELIA ABUCHAIBE CORTÉS

Gerente General

Proyectó: Maite García, Contratista del Grupo de Gestión del Talento Humano
Revisó: David Mauricio González García - Gerente de Unidad - Grupo Gestión del Talento Humano
Revisó: Ronal Gonzalez – Contratista Subgerencia Administrativa
VoBo.: Carlos Eduardo Umaña Lizarazo – Subgerente Administrativo