

0141  
RESOLUCIÓN No. DE 2021  
24 JUN 2021

“Por la cual se convoca todos los Servidores Públicos del Municipio de Bucaramanga de la Administración Central Municipal a la elección de los tres (3) representantes de los servidores públicos y sus suplentes ante el comité de Convivencia Laboral.”

**EL ALCALDE DE BUCARAMANGA**

En usos de sus atribuciones legales, en especial las conferidas por la Constitución, el Decreto Ley 1295 de 1994 y la Resolución 652 y 1356 de 2012 emanadas del Ministerio de Trabajo.

**CONSIDERANDO**

Que el ARTÍCULO 14 de la Resolución 2646 de 2008, contempla como medida preventiva de acoso laboral lo establecido en el numeral 1.7 *“Conformar Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”*.

Que el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012 modificada por el ARTÍCULO 1 de la Resolución No. 1356 de 2012 establece *“Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por tres (3) representantes del empleador y tres (3) de los trabajadores con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas 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 de 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 lo Servidores Públicos 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 no podrá conformarse con servidores públicos a los que se les haya formado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

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.

Es así como el municipio de Bucaramanga se conformará por el centro de trabajo Secretaría de Educación de Comité de Convivencia Laboral que se encargue de todos los casos que se presenten en las instituciones educativas.

Que teniendo en cuenta el número de empleados y de conformidad con la normatividad vigente la Administración Municipal, debe tener seis (6) integrantes de comité de convivencia laboral, tres (3) representantes de la Administración y tres (3) de los empleados, cada uno con su respectivo suplente.

0141

Que por lo anteriormente expuesto se hace necesario convocar a elección de los representantes de los trabajadores ante el comité de convivencia laboral del Municipio de Bucaramanga.

En merito de lo expuesto:

**RESUELVE:**

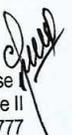
**ARTÍCULO PRIMERO: CONVÓQUESE** a todos los servidores públicos del municipio de Bucaramanga de la Administración Central Municipal a la elección de los tres (3) representantes de los servidores públicos y sus suplentes ante el comité de convivencia laboral.

**ARTÍCULO SEGUNDO: MECANISMO DE ELECCIÓN:** Las elecciones serán mediante mecanismo de votación directa de los empleados públicos de la Administración central municipal y los trabajadores oficiales.

**ARTÍCULO TERCERO: FUNCIONES ESPECÍFICAS:** Son funciones del comité de convivencia laboral:

- A) 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 sorportan.
- B) 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.
- C) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- D) 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.
- E) 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.
- F) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- G) 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.
- H) Presentar a la alta dirección de la entidad pública, 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.
- I) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y seguridad y salud en el trabajo de la institución.
- J) 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

**ARTÍCULO CUARTO: PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** El período 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.



0 1 4 1

**ARTÍCULO QUINTO: CALIDADES:** Los aspirantes a ser representantes y suplentes de los Servidores Públicos ante el comité de convivencia laboral del Municipio de Bucaramanga, deberán ostentar tal calidad y contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respecto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y solución de conflictos. El comité de Convivencia laboral 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 (6) seis meses anteriores a su conformación.

**ARTÍCULO SEXTO: INSCRIPCIONES:** Los aspirantes a candidatos a ser Representantes de los Servidores Públicos ante el comité de convivencia laboral del Municipio de Bucaramanga deberán inscribirse y acreditar la calidad exigida en el ARTÍCULO anterior, ante la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano del Municipio de Bucaramanga, hasta el 25 de Junio de 2021.

Si dentro de dicho término no se inscribieren por lo menos seis (6) candidatos o los inscritos no acrediten los requisitos exigidos, este término se prorrogará por dos (2) días hábiles más.

**ARTÍCULO SÉPTIMO:** La solicitud de la inscripción se hará por escrito y deberá contener lo siguiente:

- a. Nombres y apellidos de los candidatos
- b. Número de documento de identificación
- c. Manifiestación expresa de no haber sido víctima de acoso laboral o no haberse formulado queja de acoso laboral durante los últimos seis (6) meses.
- d. Fotografía 3x4
- e. Firma del candidato como garantía de seriedad de dicha inscripción

**ARTÍCULO OCTAVO: DIVULGACIÓN DE CANDIDATOS:** Dentro de los tres (3) días siguientes al vencimiento de las inscripciones la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano divulgará a través de circular fijada en las diferentes dependencias el listado de candidatos inscritos.

**ARTÍCULO NOVENO: FECHA Y HORA DE LA ELECCIÓN:** La votación se realizará el día 30 de junio de 2021 en las urnas que se ubicaran en el primer piso del edificio de la Alcaldía de Bucaramanga Fase I y II, y en el centro externo Casa de Justicia del Norte. El horario de votación será en jornada continua de 8:00 a.m a 4:00 p.m

**ARTÍCULO DÉCIMO: DE LOS ESCRUTINIOS:** El escrutinio general y la declaración de la elección se efectuará el día 30 de junio de 2021, a las 4:30 p.m en la oficina de la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano, una vez finalizada la jornada electoral y se anotará en el Acta respectiva, el número total de sufragantes, así como la lista general de los mismos.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS:** Una vez terminado el escrutinio en la misma audiencia, se lea el resultado en voz alta, de todo lo anterior se dejara constancia en el acta de escrutinio que será firmada por el Subsecretario Administrativo de Talento Humano y el Jefe de la Oficina de Control Interno de Gestión.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: RECLAMACIONES:** Los candidatos podrán en el acto mismo de escrutinio presentar reclamaciones por escrito las cuales serán resueltas por el jefe de la unidad de personal o por quien haga sus veces de la respectiva entidad.

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO:** Conocido el resultado de las elecciones se nombrará a través de acto Administrativo a los representantes de los servidores públicos ante el comité de convivencia laboral y se comunicará tal decisión por intermedio de la Subsecretaría Administrativa de Talento Humano.

0141

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO:** Para todos los casos que se llegasen a presentar por conductas de acoso laboral del personal administrativo del nivel central el comité de convivencia laboral electo será el encargado de llevar el expediente.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: VIGENCIA:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bucaramanga a los 24 JUN 2021



**JUAN CARLOS CARDENAS REY**  
ALCALDE

Proyectó: Claudia Yaneth Patiño León - Profesional Especializado - Area de Seguridad y Salud en el Trabajo  
Revisó Aspectos Administrativos: Leonel Adelmo García Zambrano - Subsecretario Administrativo TH  
Revisó Aspectos Jurídicos: Daniel Tapias - Asesor Despacho Alcalde  
Revisó Aspectos Jurídicos: Silvia Quintero - Abogada- CPS Subsecretaria de Talento Humano  
Revisó: Cesar Augusto Castellanos Gómez - Secretario Administrativo

Revisó: Fran Hernández