

**“Por medio de la cual se convoca a elecciones de los representantes de los empleados al Comité de Convivencia Laboral de la Personería Municipal de Cali, se fija fecha para las elecciones”.**

**EL PERSONERO MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI**, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las consagradas en la Ley 136 de 1994, a las cuales le es conexo el Acuerdo Municipal Nro. 0251 de 2008,

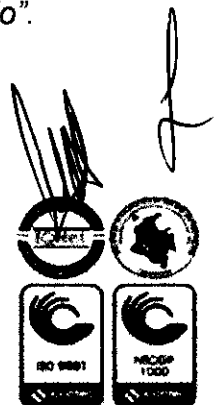
### CONSIDERANDO

Que la Ley 1010 del 23 de Enero de 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”*, en su artículo 9° expresa que: *“los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán 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”*.

Que en el literal I del artículo 3° de la Resolución No. 2646 del 2008, expedida por el Ministerio de la Protección social, que hoy se denomina Ministerio de Trabajo, define acoso laboral como: *“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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.”*

Que el numeral 1.7 del artículo 14° de la Resolución No. 2646 del 2008 señala como una de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral: *“Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”*.

Que el artículo 11° de la Resolución No. 652 del 30 de abril del 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo señala que: *“Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo”*.



**“Por medio de la cual se convoca a elecciones de los representantes de los empleados al Comité de Convivencia Laboral de la Personería Municipal de Cali, se fija fecha para las elecciones”.**

Que el artículo 1° de la Resolución No. 1356 del 18 de julio 2012, modifica el artículo 3° de la Resolución 652 del 2012 establece que: *“El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y 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”.*

Que en el inciso segundo del artículo mencionado anteriormente expresa que: *“Los integrantes del 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”.*

[...]

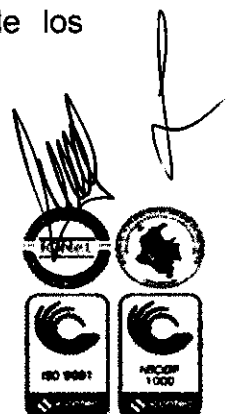
*“El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.*

*El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas 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 seis (6) meses anteriores a su conformación”.*

Que el artículo 5° de la Resolución No. 652 de 2012, expedida por el Ministerio de Trabajo establece que: *“El período de los miembros del Comité de Convivencia 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”.*

Que el Comité de Convivencia Laboral de la Personería Municipal de Santiago de Cali, conformado mediante Resolución No. 089 de 28 de marzo del 2017 ha cumplido el término de dos (2) años y por tal motivo se hace necesario convocar a nuevas elecciones de los representantes de los empleados públicos.

En virtud de lo anterior,



**“Por medio de la cual se convoca a elecciones de los representantes de los empleados al Comité de Convivencia Laboral de la Personería Municipal de Cali, se fija fecha para las elecciones”.**

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: CONVOCATORIA:** Convocar a los empleados de la personería Municipal de Santiago de Cali, para la elección de sus representantes ante el Comité de Convivencia Laboral y sus suplentes, para el periodo de 2019-2021.

Los representantes de los empleados en el Comité de Convivencia Laboral y sus suplentes serán elegidos para periodos de dos (2) años, que se contara a partir de la fecha de la comunicación de la elección y/o designada

**ARTÍCULO SEGUNDO: INSCRIPCION DE CANDIDATOS.** La inscripción de candidatos para la elección a que se refiere la presente resolución se abrirá el día veintiocho (28) de marzo de 2019, a las 8:00 am, en la oficina de Talento Humano de la Entidad y se cerrará el día tres (03) de abril de 2019, a las 5:00 pm.

**ARTICULOTERCERO: REQUISITOS PARA LA INSCRIPCION.** Los aspirantes deberán acreditar los requisitos del artículo 3° de la Resolución No. 1356 del 2012 expedida por el Ministerio De Trabajo las siguientes cualidades:

- Respeto, imparcialidad, tolerancia, y confidencialidad, en el manejo de información. Así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflicto.
- Haber demostrado en el ejercicio de su trabajo sentido de responsabilidad.
- Tener una actitud proactiva frente a las acciones de convivencia laboral.

**“Por medio de la cual se convoca a elecciones de los representantes de los empleados al Comité de Convivencia Laboral de la Personería Municipal de Cali, se fija fecha para las elecciones”.**

**PARAGRAFO PRIMERO:** No podrán hacer parte del Comité de Convivencia Laboral, aquellos empleados a quienes se les haya formulado alguna queja de acoso laboral o haya sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores de la conformación de dicho Comité.

**PARAGRAFO SEGUNDO: TRAMITES DE LA INSCRIPCION DE CANDIDATOS.** La solicitud de inscripción de los candidatos se hará por escrito ante el subproceso de Talento Humano de la entidad, hasta el tres (03) de abril de 2019, a las 5:00 pm.

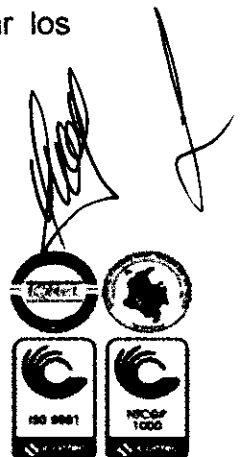
**ARTICULO CUARTO: VOTACION.** La votación se realizará el día 04 de abril del 2019 en la oficina del subproceso de Talento Humano, a partir de las 8:00 am hasta las 4:00 pm.

**ARTICULO QUINTO: GARANTIAS DEL PROCESO DE ELECCION.** Para efectos de garantizar la transparencia durante el proceso de elección, el Personero Municipal designara el jurado de votación.

Complementario la Dirección Financiera y Administrativa garantizara la logística necesaria para el normal desarrollo del procedimiento de electoral

**PARAGRAFO PRIMERO: FUNCIONES DEL JURADO**

1. Recibir y verificar los documentos y los elementos de la mesa de votación.
2. Revisar las correspondientes urnas.
3. Instalar la mesa de votación.
4. Vigilar el proceso de votación
5. Verificar la entidad de los votantes
- 6 realizar el escrutinio de los votos y consignar los resultados en el acta de escrutinio.



**“Por medio de la cual se convoca a elecciones de los representantes de los empleados al Comité de Convivencia Laboral de la Personería Municipal de Cali, se fija fecha para las elecciones”.**

**ARTICULO SEXTO: ESCRUTINIO GENERAL Y PROCLAMACION DE LOS FUNCIONARIOS ELEGIDOS.** EL escrutinio general y declaración de los elegidos se llevarán a cabo el cuatro (04) de abril de 2019, inmediatamente se produzca el cierre de las elecciones.

Se conformará la Comisión de Escrutinio que estará conformado por el Director Financiero y Administrativo y un empleado.

La comisión de Escrutinio procederá a realizar el escrutinio y a registrar en el acta el número de votos emitidos a favor de cada candidato, así como el de los votos en blanco. Los votos en blanco que no permitan identificar claramente la decisión del votante no serán computados.

Una vez terminado el escrutinio se leerá el resultado en voz alta y el jurado entregarán al Director Financiero y Administrativo, los votos y los demás documentos utilizados. De todo lo anterior se dejará constancia en el acta de escrutinio.

**ARTÍCULO SEPTIMO: RECLAMACIONES:** Se deben realizar antes de concluir el acto de escrutinio. Los candidatos podrán presentar reclamaciones por escrito, que serán resueltas de inmediato por la Dirección Financiera y Administrativa; a continuación, se publicarán los resultados de las votaciones en la cartelera principal de la entidad.

**ARTICULO OCTAVO: ELECCIÓN.** Serán elegidos como representantes de los empleados del Comité de Convivencia Laboral de que trata la presente resolución, los dos (2) candidatos que obtengan la mayoría de votos en estricto orden. Como suplentes serán elegidos los que obtengan el tercero y cuarto lugar, quienes en su orden reemplazarán a los principales.



2

3

**“Por medio de la cual se convoca a elecciones de los representantes de los empleados al Comité de Convivencia Laboral de la Personería Municipal de Cali, se fija fecha para las elecciones”.**

Si el número de votos a favor de dos o más candidatos fuere igual, la elección se decidirá al azar para seleccionar quien será el principal y suplente.

**ARTICULO NOVENO: FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** De conformidad con el artículo 6º de la Resolución 652 de 2012, 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 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,

o

o



**“Por medio de la cual se convoca a elecciones de los representantes de los empleados al Comité de Convivencia Laboral de la Personería Municipal de Cali, se fija fecha para las elecciones”.**

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.

**ARTICULO DECIMO: VIGENCIA.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición, será publicada en las carteleras institucionales y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**



**HECTOR HUGO MONTOYA CANO**  
Personero Municipal de Santiago de Cali

Elaboró y proyectó: Daniela Ayala Potes. DNP  
Revisó: Armando Zúñiga Paz, DFA  
Revisó: Edison Julián Urrea S- Subdirector  
Revisó: Juan Carlos Rojas- Personero Auxiliar  
Revisó: Andrés Felipe Escobar- Abogado Contratista

3

3

3